



FASIPE - CPA
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

WENDER MOISES GOMES LEITE

AUTOMATIZAÇÃO DE DADOS DO E-SOCIAL: EVENTOS SST

Cuiabá/MT

2025

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

WENDER MOISES GOMES LEITE

AUTOMATIZAÇÃO DE DADOS DO E-SOCIAL: EVENTOS SST

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Avaliadora do Departamento de Ciências Contábeis, da Faculdade de Cuiabá - FASIPE, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Profº. Esp. Josimar da Silva Lima

Cuiabá/MT

2025

WENDER MOISES GOMES LEITE

AUTOMATIZAÇÃO DE DADOS DO E-SOCIAL: EVENTOS SST

Trabalho de conclusão de Curso apresentado à Banca Avaliadora do Curso de Ciências Contábeis - FASIPE, Faculdade de Cuiabá como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Aprovado em: ____/____/____

Professor Orientador: Prof. Esp. Josimar da Silva Lima

Departamento de Ciências Contábeis – FASIPE

Professor (a) Avaliador (a): Prof. Esp. Giovana César Schere

Departamento de Ciências Contábeis - FASIPE

Professor (a) Avaliador (a): Prof. Ma. Hell Hans Coelho

Departamento de Ciências Contábeis - FASIPE

Daniel Labaig

Departamento de Ciências Contábeis - FASIPE

Coordenador do Curso de Ciências Contábeis

Cuiabá – MT

2025

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a Deus, cuja força e sabedoria me guiaram durante esta jornada, e também à minha irmã Jessika Fátima, que se encontra no céu.

AGRADECIMENTOS

Gostaria primeiramente de expressar minha imensa gratidão a Deus por me dar força e sabedoria. Agradeço também ao meu orientador, Josimar da Silva Lima, e a todo o corpo docente, cuja orientação precisa, paciência e compromisso foram cruciais para o desenvolvimento deste trabalho.

Minha gratidão se estende aos meus amigos Natalia Silva e Clara Aparecida com os diálogos e sugestões, ajudaram a agregar minhas idéias e a superar os desafios encontrados ao longo do percurso. A colaboração e o companheirismo de vocês foram inestimáveis.

Por fim, não poderia deixar de reconhecer o apoio da minha mãe Nazira Avelina de Almeida Leite; minha amiga Deborah Fátima Moreira de Lara Perrot; e, principalmente o meu namorado Philipe Henrique Araújo de França que me motivou a chegar até aqui nesta jornada acadêmica. A compreensão e o incentivo foram uma fonte constante de força e motivação, permitindo-me enfrentar as dificuldades com determinação.

A cada um, meu mais sincero agradecimento.

EPÍGRAFE

*Há muitas razões para duvidar e uma só
para crer. "Quem quiser vencer, tem que
aprender a lutar sozinho.*

Carlos Drummond de Andrade.

LISTA DE SIGLAS

eSocial – Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas.

CEF – Caixa Econômica Federal.

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego.

RFB – Receita Federal do Brasil.

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social.

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

SPED – Sistema Público de Escrituração Digital.

SST – Saúde e Segurança do Trabalho.

CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho.

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social.

PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.

NR – Norma Regulamentadora.

LTCAT – Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho.

EPI – Equipamento de Proteção Individual.

PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário.

PIS – Programa de Integração Social.

PASEP – Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público.

FIGURAS.

1.	Estrutura de eventos do eSocial.....	18
2.	Componentes integrados ao SPED e suas funcionalidades.....	24
3.	Fluxograma das etapas da pesquisa exploratória.....	43

QUADROS ESOCIAL.

1.	Quadro aos eventos do eSocial.....	14
2.	Quadro às multas do eSocial.....	20
3.	Quadro SPED.....	23
4.	Quadro de Progressão das Normas Jurídicas (Linha do Tempo das Leis).....	25
5.	Quadro de explicação das Leis.....	26
6.	Quadro de informações referentes às NRs integradas ao eSocial.....	30
7.	Quadro com as novas NR.....	31

TABELAS ESOCIAL.

1.	Penalidades aplicáveis por infrações no eSocial.....	21
2.	SST no eSocial.....	35
3.	Informações para identificação abaixo de 2018 (Parte 1).....	36
4.	Informações para identificação abaixo de 2018 (Parte 2).....	37
5.	Perspectivas adicionais sobre o eSocial.....	39

GRAFICOS.

1.	Gráfico Setor de atuação dos entrevistados.....	44
2.	Gráfico Localização dos escritórios de contabilidade participantes.....	45
3.	Gráfico Cargo ocupado pelos profissionais entrevistados.....	46
4.	Gráfico Tamanho da equipe do Departamento Pessoal nos escritórios.....	47
5.	Gráfico Responsabilidade dos escritórios pelo envio de informações do eSocial.....	48
6.	Gráfico Principais desafios enfrentados na implementação do SST.....	49
7.	Gráfico Reação dos clientes à fase de SST do eSocial.....	50
8.	Gráfico Percepção sobre a adequação às normas trabalhistas e previdenciárias.....	51
9.	Gráfico Capacitação dos profissionais para lidar com o eSocial.....	52
10.	Gráfico Impacto do eSocial na rotina dos escritórios contábeis.....	53
11.	Gráfico Aumento na demanda por suporte e orientação dos clientes.....	54
12.	Gráfico Eficiência na gestão das informações trabalhistas pelo eSocial.....	55
13.	Gráfico Gerenciamento analítico de atestados médicos.....	56
14.	Gráfico Incidência de multas e notificações por falhas no envio de dados.....	57

Wender Moises Gomes Leite. Automatização de dados do eSocial: Eventos SST. Ano 2025.
Trabalho de Conclusão de Curso - Faculdade de Cuiabá – FASIPE

RESUMO

A crescente digitalização dos processos contábeis e fiscais no Brasil tem impulsionado a automação da gestão das obrigações tributárias, previdenciárias e trabalhistas. Nesse cenário, a implementação do eSocial nos eventos de Saúde e Segurança no Trabalho (SST) representa uma ferramenta essencial para aprimorar a fiscalização, garantir maior transparência e fortalecer a integridade das informações fornecidas pelas empresas. Entretanto, a adequação das empresas ao eSocial enfrenta desafios significativos. Muitos escritórios de contabilidade precisam adaptar seus fluxos de trabalho, capacitar profissionais para lidar com mudanças regulatórias e revisar sistemas internos para evitar inconsistências nos dados transmitidos. A resistência à digitalização e a complexidade dos envios podem resultar em atrasos e multas, impactando diretamente a gestão trabalhista e empresarial. Neste contexto, a pesquisa propõe responder à seguinte problemática: Quais são os principais desafios enfrentados pelos escritórios de contabilidade em Mato Grosso ao se adaptarem à implementação da Gestão do SST (Segurança e Saúde no Trabalho) no eSocial, principalmente em relação à forma e responsabilidade no envio desses eventos? Para analisar esses aspectos, este estudo adota como método pesquisa bibliográfica exploratória, com aplicação de questionário adaptado, buscando identificar os benefícios e desafios enfrentados pelos escritórios de contabilidade nos processos de SST no eSocial. Os dados coletados indicam que, apesar das dificuldades iniciais, a automatização proporciona maior precisão, padronização e eficiência na gestão das informações trabalhistas. Além disso, contribui para a redução de penalidades e para a melhoria do alinhamento entre empresas e órgãos reguladores. Conclui-se que a digitalização dos processos trabalhistas é um fator crucial na modernização contábil e na segurança das relações empresariais. A adaptação contínua, o investimento em tecnologia e a capacitação profissional são fundamentais para garantir que o eSocial alcance seu potencial máximo, promovendo maior eficiência e conformidade legal.

Palavras-chave: eSocial; Automatização de Dados; SST; Contabilidade Digital.

ABSTRACT

The increasing digitalization of accounting and tax processes in Brazil has driven the automation of managing tax, social security, and labor obligations. In this context, the implementation of eSocial for Occupational Health and Safety (OHS) events represents an essential tool to enhance oversight, ensure greater transparency, and strengthen the integrity of information provided by companies. However, adapting to eSocial presents significant challenges. Many accounting firms need to adjust their workflows, train professionals to deal with regulatory changes, and review internal systems to avoid data inconsistencies. Resistance to digitalization and the complexity of submissions can lead to delays and penalties, directly affecting labor and business management. In this context, the research aims to answer the following question: What are the main challenges faced by accounting firms in Mato Grosso in adapting to the implementation of OHS management in eSocial, especially regarding the method and responsibility for submitting these events? To analyze these aspects, the study adopts an exploratory bibliographic research method, applying an adapted questionnaire to identify the benefits and challenges experienced by accounting firms in the OHS processes within eSocial. The collected data indicate that, despite initial difficulties, automation enables greater accuracy, standardization, and efficiency in managing labor-related information. Furthermore, it contributes to reducing penalties and improving alignment between companies and regulatory bodies. The study concludes that the digitalization of labor processes is a crucial factor in the modernization of accounting practices and in securing business relationships. Continuous adaptation, investment in technology, and professional training are essential to ensure that eSocial reaches its full potential, promoting greater efficiency and legal compliance.

Keywords: eSocial; Data Automation; SST; Digital Accounting.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
1.1 Contextualização do Tema	13
1.2 Contextualização do Problema	14
1.3 Objetivos	15
1.3.1 Objetivo Geral	15
1.3.2 Objetivos Específicos	15
1.4 Justificativa	16
1.5 Metodologia	16
1.5.1 Coleta de Dados	16
1.5.2 Análise Documental	17
1.6 Estrutura do Trabalho	17
2 REFERENCIAL TEÓRICO	18
2.1 Conceitos do eSocial: Obrigações e Desafios	18
2.2 Automatização e Gestão dos Dados	20
2.2.1 Eficiência da Automatização do eSocial	20
2.2.2 Penalidades do eSocial: Sanções por Descumprimento.....	21
2.2.3 Integração dos Dados no eSocial: Impactos na Gestão.....	22
2.3 Sistema Público de Escrituração Digital (SPED)	23
2.3.1 Introdução ao SPED	23
2.3.2 Projetos do SPED	23
2.4 Desafios e Benefícios do eSocial	24
2.4.1 Desafios da Implementação	24
2.4.2 Benefícios do SPED eSocial	25
2.5 Principais Leis e Decretos	26
2.5.1 Progressão das Normas Jurídicas.....	26
2.5.2 Explicação das Leis e Impactos	27
2.6 Saúde e Segurança no Trabalho (SST).....	29
2.6.1 Histórico da SST no Brasil.....	29
2.6.2 Normas Regulamentadoras (NRs) integradas ao eSocial.....	31
2.7 Impactos do eSocial na Gestão do SST.....	36
2.7.1 Eventos do eSocial Relacionados à SST.....	37
2.8 Desafios e Benefícios da Implementação do eSocial.....	38
2.8.1 Adaptação aos Novos Processos Digitais.....	38
2.8.2 Benefícios da Implementação do eSocial.....	39
2.9 Contribuições De Estudos e Autores sobre o eSocial.....	39
2.9.1 Análise de Autores sobre Desafios e Benefícios do eSocial.....	39
2.10 Perspectivas Futuras sobre o eSocial.....	41
3 METODOLOGIA DA PESQUISA.....	42
3.1 Tipologia da Pesquisa.....	43
3.2 Estudo de Caso.....	45
3.3 População e Amostra.....	46
4 DISCUSSÃO E RESULTADOS.....	47
4.1 Apresentação dos Resultados.....	47
4.2 Discussões dos Resultados.....	59
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	61
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
APÊNDICE.....	66

1 – INTRODUÇÃO.

O eSocial é um programa da Receita Federal do Brasil instituído Decreto nº 8.373 de 11 de dezembro de 2014, e integra o grupo de SPED – Sistema Público de Escrituração, tornou-se obrigatório em janeiro de 2018 para as entidades com faturamento anual superior a R\$ 78.000.000 “Lucro Real”, o envio de eventos trabalhistas, previdenciárias e fiscais, assim criando maior transparência e eficiência entre empregadores e governos, e abrangendo para outros regimes de empresas gradualmente incluindo pequenas e microempresas.

1.1 - CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA.

O envio do eSocial permite que o governo identifique fraudes, inconsistências de maneira eficaz, garantindo a legalidade e a proteção dos direitos dos trabalhadores (AMORIM ET AL., 2023). Com a implementação do eSocial espera-se reduzir a burocracia e facilitar a fiscalização, beneficiando tanto o setor público quanto o privado, melhorias na proteção dos trabalhadores, e benefícios para empregadores e empregados (DENK ET AL., 2017). Em outras palavras, é um projeto cujo objetivo é unificar, integrar e padronizar o envio de todas as informações trabalhistas, previdenciário e fiscais sobre qualquer forma de trabalho contratada no Brasil." (GABRIEL, SILVA, REZENDE, 2016, p. 23).

A intenção do eSocial é que a prestação de informações se agrupe em um único sistema, o que auxilia para uma fiscalização mais eficaz devido ao entroncamento de informações (CIAMBRONI et al., 2016). Segundo o Carvalho e Pimentel (2020, P. 12), “o eSocial é uma responsabilidade acessória composta de diversos arquivos que são transmitidas. Os arquivos contêm dados de eventos trabalhistas, fiscais e previdenciários e, de acordo com NIBO (2014, p.5), em teoria, se reduz a burocracia e torna mais simples os processos, mas, na prática, se tem um aumento relevante na atenção envolvida em se administrar uma empresa no Brasil.

As obrigações que eram mantidas em papel, privavam o controle da fiscalização, com o eSocial as informações passaram a ser inseridas digitalmente e enviadas ao governo, permitindo uma fiscalização das empresas em tempo real, possibilitando a verificação relação do (SST) Saúde e Segurança do Trabalho (BARREIRA & JACKSON FILHO, 2009). O eSocial é uma ferramenta que garante a proteção dos direitos dos trabalhadores. Segundo Gabriel, Silva Rezende (2016, p. 23) idealiza, O impacto será visto na mensuração dos processos e no cumprimento das responsabilidades, mas, ao mesmo tempo, demanda que o empregador tenha um ambiente bem homogêneo, com uma transmissão rápida, padronizada, transparente e integrada.

1.2 - CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA.

A adaptação aos novos processos digitais do eSocial exige atenção do departamento pessoal e da área de recursos humanos, regras e prazos, para evitar multas. Segundo Soloaga (2023), a fiscalização de cruzamento de informações no ambiente virtual tornou-se assertiva, para as empresas são obrigadas a prestar informações e atualizações no prazo correto. Caso contrário, estarão sujeitas a penalidades pelo descumprimento dessas obrigações. Conforme Gabriel Silva e Rezende (2016, p. 25) sugerem cinco passos para essa adaptação: planejamento do projeto. Diagnósticos do cenário, adesão às normas trabalhistas e previdenciárias; revisão dos processos e políticas de RH, e por fim saneamento dos dados.

O eSocial é composto por eventos que as empresas devem enviar ao sistema, incluindo dados relacionados à Saúde e Segurança no Trabalho (SST), como o monitoramento da saúde dos trabalhadores. Esses dados permitem o controle e a fiscalização das condições de trabalho de forma mais eficaz (Denk *et al.*, 2017, p. 03). Segundo Schuh e Krein (2023, p. 20), representantes contábeis e eruditas, os empregadores têm a obrigação de controlar todos os riscos ocupacionais inerentes à SST e a atribuição de enviar as informações para cadastro no eSocial. Ainda assim, o envio das obrigações pode ser realizado por meio de clínicas do trabalho, especialistas da área como contadores e escritórios de contabilidade. Algumas entidades realizam acordo para que o envio aconteça por clínicas do trabalho, contando com profissionais especializados na saúde e segurança do trabalho (BARREIRA & JACKSON FILHO, 2009). Assim, é fundamental que a empresa disponibilize uma procuração e o certificado digital para a pessoa ou entidade autorizada.

A dura realidade do eSocial foi realmente testemunhada recentemente na capital do Mato Grosso, onde uma filial de uma empresa que, apesar de existir em Cuiabá, tem sua sede

no estado de São Paulo. A empresa foi, em cada caso, notificada e processada pelos motivos de não submissão ou envio de registros de acidentes de trabalho e não execução de exames médicos ocupacionais obrigatórios. Mais uma vez, a conformidade defensiva, os registros S-2210 de envio de acidentes de trabalho e S-2220 acompanhamento da saúde do trabalhador não estavam alinhados (FEITOSA ET AL., 2019).

Nesse contexto, a pesquisa propõe responder a seguinte problemática. Quais são os principais desafios enfrentados pelos escritórios de contabilidade em Mato Grosso ao se adaptarem à implementação da Gestão do SST (Segurança e Saúde no Trabalho) no eSocial, principalmente, em relação a forma e responsabilidade no envio desses eventos?

1.3– OBJETIVOS

1.3.1– Objetivo geral.

O objetivo geral deste trabalho identificar e apresentar os principais desafios que são enfrentados pelos escritórios de contabilidade em Mato Grosso ao se adaptarem à implementação da Gestão do SST (Segurança e Saúde no Trabalho) no eSocial, principalmente, em relação à forma e responsabilidade no envio desses eventos.

1.3.2– Objetivos Específicos

- Analisar a percepção dos profissionais contábeis sobre o eSocial através de pesquisas e entrevistas, para identificar benefícios e áreas de melhoria no uso do sistema.
- Analisar eficiência do cruzamento de dados pelo eSocial, analisando a consistência e a integridade das informações transmitidas entre sistemas e departamentos.
- Analisar os impactos do eSocial na rotina dos escritórios de contabilidade em Mato Grosso, Cuiabá - MT, Várzea Grande - MT, Sorriso - MT, Campo Verde - MT, Mirassol D'Oeste – MT, considerando as mudanças necessárias para adaptação e os potenciais benefícios em tempo de ganhos de eficiência e organização.

1.4– JUSTIFICATIVA DA PESQUISA.

O tema trata-se de uma questão fundamental no cenário atual das empresas brasileiras, e adaptar-se a uma plataforma digital que modifica a maneira de como as obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas são geridas (AMORIM ET AL., 2023). Esse trabalho, explora a implementação do eSocial, analisa como os escritórios de contabilidade encaram os desafios da automatização e as oportunidades de inovação que surgem a partir dela. A pesquisa não é apenas um estudo técnico, e sim, um zelo para construir conhecimento que auxilie a superar as barreiras, compreender as maneiras mais ágeis e precisa às exigências do eSocial (FEITOSA ET AL., 2019). Além de contribuir para o crescimento profissional ao aprofundar habilidades em análise e conformidade digital, o trabalho oferece diretrizes aplicáveis onde muitos enfrentam desafios tecnológicos para acompanhar a modernização dos processos (SILVA & BRANDÃO, 2019).

Como resultado, o presente trabalho enfatiza a importância de responsabilidade legal e proteção dos direitos dos funcionários. As implicações são direcionadas a melhores práticas de cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais que levam a relações de trabalho mais transparentes e eficientes (GABRIEL, SILVA & REZENDE, 2016). Portanto, este estudo tem o potencial de promover melhor não apenas desenvolvimento acadêmico, e orientar os profissionais contábeis nas melhores práticas e como utilizar a ferramenta eSocial. Assim, criar um espaço de trabalho digital mais eficiente e sustentável (CARVALHO & PIMENTEL, 2020).

1.5– METODOLOGIA.

Este estudo aborda a metodologia qualitativa e quantitativa em busca de analisar os desafios e benefícios da implementação do eSocial. A pesquisa qualitativa é realizada por entrevistas com perguntas a profissionais da área da contabilidade, e pesquisa quantitativa buscara a análise de dados coletados sobre a eficiência do cruzamento de dados no eSocial (SOUSA ET AL., 2021).

1.5. 1 - Coleta de Dados.

Serão realizadas entrevistas com gestores de empresas de software e escritórios de contabilidade visando compreender os desafios enfrentados durante a implementação do

eSocial (MIRANDA & OLIVEIRA, 2023). Além disso, serão aplicados questionários aos usuários do sistema para validar a percepção da eficiência e a consistência das informações compartilhadas (NASCIMENTO, 2020).

1.5.2 - Análise Documental

A busca por análise de documentos oficiais utilizados, Notas Técnicas, Manual de Orientação do eSocial (MOS) e guias práticos do eSocial para entender as exigências legais e os processos de cruzamento de dados (SCIELO BRASIL, 2022).

1.6– ESTRUTURA DO TRABALHO.

O projeto de pesquisa está dividido em cinco seções. A primeira apresenta a introdução, o objetivo e a problemática da pesquisa. Na segunda seção, há o referencial teórico, abordando os princípios do eSocial juntamente com o SPED e as demais informações do SST, explicando a importância das leis trabalhistas e da interna e externa dos conteúdos. Na terceira seção, apresenta os procedimentos metodológicos. Na quarta, apresenta o cronograma do projeto da pesquisa e, na sequência, exibem-se as considerações finais e, na última página, as referências bibliográficas.

2– REFERENCIAL TEÓRICO.

O eSocial é um sistema que cumpre as obrigações de integrar e fornecer informações tributárias. Com as preventivas facilita a fiscalização, visando desburocratizar e melhorar a qualidade dos dados fornecidos ao governo e garantir a conformidade das empresas (AMORIM ET AL., 2023).

Figura Estrutura de eventos do eSocial.



Fonte: Receita Federal do Brasil. Cartilha do eSocial.

2.1– CONCEITOS PARA O ESOCIAL E SUAS OBRIGAÇÕES E DESAFIOS.

Conforme decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014 “Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) e dá outras aplicabilidades”. O eSocial é a simbolização de um avanço abundante para o gerenciamento de dados trabalhistas, previdenciárias e fiscais no Brasil. Assim que se traga benefícios como a

redução da burocracia e a melhoria na fiscalização, sua implementação exige uma concentração aumentada para as empresas garantir a conformidade e evitar penalidades (CASTRO, 2019).

Com o processo de práticas recomendadas, conforme Gabriel, Silva e Rezende (2016), é fundamental para uma transição bem-sucedida para o novo sistema digital. A capacidade da automatização dos dados do eSocial concede que as empresas reduzam significativamente o tempo e os recursos necessários para cumprir suas obrigações legais. Utilizando soluções integradas, com os dados internos das empresas podem ser automaticamente alimentados no sistema do eSocial, eliminando a necessidade de inserção manual de informações sejam precisas e atualizadas (CANOVAS & SANTOS, 2021, P. 55). Assim não só acelerando o processo, mas também minimiza a ocorrência de erros humanos, garantindo que as informações sejam precisas e atualizadas. A implementação do eSocial e as medidas históricas de SST impactam a gestão de segurança e saúde no trabalho nos escritórios de contabilidade em Mato Grosso. Com a relação de emprego, surgem basicamente duas obrigações para o empregador na regularização do contrato de trabalho: a anotação na CTPS do empregado, prevista no art. 29, da CLT (BRASIL, 1943, art. 29), e o registro do empregado em livro, ficha ou sistema eletrônico, prevista no art. 41, da CLT (BRASIL, 1943).

Conforme Araújo (2019) destaca que o eSocial visa simplificar e unificar o envio de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais, reduzindo a burocracia e aumentando a transparência. Segundo Canovas e Santos (2021), enfatizam que o eSocial melhora a gestão de informações e a conformidade legal das empresas, além de promover a integração entre diferentes áreas da empresa. Segundo Ermerson Rogério de Souza (2021, p. 30), aborda que os desafios e benefícios do eSocial em um ambiente contábil, sustenta que a ferramenta exige uma atualização constante dos profissionais, mas também oferece uma oportunidade de modernização e eficiência.

Conforme o eSocial viabiliza a substituição da obrigação do registro de empregados, em concordância com empregador, e a obrigação de anotação na CTPS, dependendo se o empregado optou pela modalidade eletrônica de CTPS (Portaria nº 1.065, de 23 de setembro de 2019), a adoção da tecnologia no registro das relações de trabalho tem o potencial para impactar diretamente a vida do trabalhador. Isso amplia o conhecimento do trabalhador sobre a própria proteção previdenciária e na construção de qualquer novo modelo previdenciário que possa ser implementado no país.

As informações constantes nas legislações envolvidas no eSocial mostram que o cumprimento delas, em certas partes, pode não se demonstrar viável. Isso evidencia a necessidade, de um segundo momento, ajustar as legislações referidas a fim de torná-las mais

executável. Deve ser realizado pelo Poder Legislativo e pelo Poder Executivo, a depender da natureza do ato a ser reformulado (CASTRO, 2019).

2.2- AUTOMATIZAÇÃO E INTEGRAÇÃO DOS DADOS

2.2.1- Eficiência da Automatização do eSocial.

Com o surgimento da Internet e as constantes evoluções tecnológicas a automatização facilita a gestão das informações, permitindo que as empresas acompanhem e gerenciem suas obrigações de forma mais eficiente (CAVALCANTI, 2025). Conforme Mauricio Santos Manzueto e Sandra Regina da Rocha Pinto (2020, p. 23), a automação referente aos processos nas rotinas organizacionais, amplia a agilidade e o controle de atividades. Com a automatização, é capaz de configurar alertas e notificações para garantir que todos os prazos sejam cumpridos dentro da legalidade, evitando multas e penalidades. A capacidade e eficiência operacional é aumentada, assim os funcionários podem se concentrar em tarefas mais estratégicas, em vez de se preocuparem com a inserção manual de dados. A velocidade de transmissão e a capacidade de armazenamento das informações aumentaram significativamente o setor contábil é um dos próximos setores que vem apresentando um crescimento na digitalização e espera-se que cresça ainda mais nos próximos anos (OLIVEIRA & SANTOS, 2023). No entanto, há críticas sobre essa automatização. Conforme Cruz e Nagano (2008, p. 03), a dependência exagerada dos sistemas automatizados pode levar a insensibilizar os processos e à perda de habilidades críticas entre os trabalhadores. Segundo Sousa e Sampaio (2024), salientam, que embora a tecnologia possa dilatar a eficiência, é primordial manter um equilíbrio e comprometer que os trabalhadores não esqueçam de executar as tarefas indispensáveis sem a ajuda de sistemas automatizados.

O setor contábil é como muitos outros setores estão passando pela necessidade de uma mudança devido às tecnologias digitais. O objetivo de investigar como as empresas de contabilidade, poderiam configurar um modelo geral de negócios, a fim de serem um negócio digitalizado com sucesso (SÁ 2010, p. 23). Isso levou a uma atualização da sistemática tradicional das obrigações tributárias enviadas pelos contribuintes nas administrações tributárias e aos órgãos fiscalizadores de forma online. Nesse contexto, desenvolveu-se o Sistema Público de Escrituração Digital – SPED. "A finalidade principal é utilizar o meio eletrônico como suporte para a produção de diversos deveres instrumentais, facilitando as operações de apuração, recolhimento e fiscalização" (AGUIAR, 2012, p. 10).

Segundo Barbosa Vieira (2023), o mundo se tornou mais conectado, o modelo de negócios que envolvia a transação tradicional, pois passou a ser transação web realizada com cliques do sendo de casa ou escritório. Uma nova realidade precisou ser adotada e incluída para um novo mundo virtual, impactando o convívio com o mundo real. O contato pessoa a pessoa estar ficando cada vez mais escasso, pois o computador torna-se equipamento essencial para a própria sobrevivência do homem na sociedade. E, cada vez mais, as pessoas estão deixando de interagir e buscando o contato de forma digital (SOUZA,2024). Segundo Manzueto e Pinto (2020, p. 13), "a automação é um processo vantajoso nas rotinas organizacionais salientando e aumentando a agilidade e no controle das atividades, além de reduzir custos.

Conforme Cruz e Nagano (2008 p. 32), relatam que "a dependência exagerada dos sistemas automatizados pode insensibilizar os processos e à perda de habilidades críticas entre os trabalhadores. “Eles salientam, que embora a tecnologia possa dilatar a eficiência, é primordial manter um equilíbrio e comprometer que os trabalhadores não esqueçam a capacidade de executar as tarefas indispensáveis sem a ajuda de sistemas automatizados”.

2.2.2- Penalidades do eSocial: Sanções por Descumprimento de Obrigações Trabalhistas.

Manter a regularidade das obrigações trabalhistas e previdenciárias é essencial para garantir segurança jurídica e evitar penalidades financeiras significativas. A negligência em processos simples pode gerar multas que afetam diretamente a saúde financeira da empresa.

A falta de registro de empregados, por exemplo, implica em multa que varia de R\$ 402,53 a R\$ 805,06 por trabalhador, sendo dobrada em caso de reincidência. Já um cadastro desatualizado acarreta penalidades entre R\$ 201,27 e R\$ 402,54 por empregado.

Outro ponto crítico é a ausência de exames médicos ocupacionais, cuja multa pode alcançar até R\$ 4.025,33 por trabalhador, conforme a gravidade. Além disso, omissões nos registros de acidentes de trabalho geram multas que vão do limite mínimo ao máximo do salário de contribuição, com valores dobrados em casos reincidentes.

Ainda mais delicada é a ausência do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), documento indispensável para o reconhecimento de direitos previdenciários. A multa para essa infração pode variar de R\$ 1.812,87 a R\$ 181.284,63, a depender da gravidade da omissão.

Por fim, a omissão de dados em casos de afastamento temporário também resulta em multas severas, nos mesmos valores mencionados acima.

Mais que números, esses dados reforçam a importância de uma gestão eficiente e alinhada às exigências legais, garantindo tanto a integridade da empresa quanto os direitos dos colaboradores.

Tabela 1 – Penalidades aplicáveis por infrações no eSocial.

As multas no 		
FALTA DE REGISTRO	CADASTRO DESATUALIZADO	FALTA DE EXAMES MÉDICOS
R\$ 402,53 a R\$ 805,06 por empregado, dobra por reincidência	R\$ 201,27 a R\$ 402,54 por empregado	R\$ 402,53 a R\$ 4.025,33
OMISSÕES NOS DADOS SOBRE ACIDENTES DE TRABALHO	FALTA DO PERFIL PROFISSIONAL GRÁFICO PREVIDENCIÁRIO	OMISSÃO DE DADOS ENVOLVENDO O AFASTAMENTO TEMPORÁRIO
Valor da multa varia entre o limite mínimo e o limite máximo de salário de contribuição. No caso de reincidência, o valor é dobrado	R\$ 1.812,87 a R\$ 181.284,63 sendo determinada de acordo com a gravidade da situação	R\$ 1.812,87 a R\$ 181.284,63

Fonte: Receita Federal do Brasil. Cartilha do eSocial.

2.2.3- Integração dos Dados do eSocial: Melhorias na Gestão de Departamentos.

A integração é um dos principais benefícios da automatização dos dados do eSocial. O sistema do eSocial monopoliza e unifica o envio de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais, viabilizando uma gestão mais transparente e eficiente (Decreto nº 8.373/2014). Com a incorporação, de diferentes departamentos dentro de uma empresa, como RH, contabilidade e jurídico, podem colaborar de forma mais eficaz, compartilhando informações em tempo real e promovendo que todos estejam alinhados com as exigências legais (FEITOSA ET AL., 2019). A implementação de tecnologias não só aumenta a total eficiência, mas também permitiu que as empresas economizem tempo e recursos, liberando os funcionários para focarem em atividades mais estratégicas e de maior valor (SÁ, 2017; SOUSA ET AL., 2021).

Essa integração auxilia os departamentos trabalhem de forma aliada, compartilhando dados e informações em tempo real e garantindo que todos estivessem alinhando conforma as exigências legais. A automatização dos processos reduziu a necessidade de interposição de dados manuais, minimizando a ocorrência de erros (BRASIL, 1943, art. 41).

2.3. – SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL (SPED).

2.3.1- – Introdução ao SPED.

Visando a chegada da tecnologia, foi criado o Decreto 6.022/07, instituindo o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), um banco de dados formado com as informações fiscais apresentadas pelos contribuintes (BRASIL, 2007). Conforme (JANINI, 2014, p. 10) é alimentado pelos dados constantes nos deveres instrumentais eletrônicos, que são armazenados e geridos pela Secretaria da Receita Federal do Brasil, permitindo o intercâmbio de seu conteúdo entre os órgãos fazendários e fiscalizadores em toda a esfera política. Seu papel fundamental consiste na rígida organização e armazenamento dos dados fiscais fornecidos de modo eletrônico pelos contribuintes. Eis a informatização da relação entre contribuinte e fisco (OLIVEIRA & SANTOS, 2023).

Segundo Martins et al. (2012) a implementação do SPED trouxe mudança e reduziu os custos com armazenamento e impressão de documentos, com melhora na eficiência das emissões de informações fiscais, permitindo que a gestão seja mais ágil e precisa (SCIELO BRASIL, 2022).

2.3.2- – Projetos do SPED.

Conforme Capistrani et al. (2023) SPED iniciou-se abrangendo três grandes projetos: Escrituração Contábil Digital ou SPED Contábil; Escrituração Fiscal Digital ou SPED Fiscal; e Nota Fiscal Eletrônica Nacional. Percebe-se que a legislação do SPED regulamenta diversos deveres instrumentais, cada qual com suas peculiaridades (AGUIAR, 2012, p. 21). A tecnologia desempenha um papel crucial na automatização dos dados do eSocial. Os dispositivos de automação, sendo módulos integrados de sistemas na gestão empresarial, autorizam que as empresas gerenciem a transmissão dos eventos do eSocial em um único lugar (CLIMEC, 2023). Essas ferramentas usam a inteligência artificial para analisar e validar os dados, garantindo que todas as informações estejam corretas antes de serem enviadas (Daugherty & Wilson, 2018).

A escrituração digital é um caminho sem volta. Pois, os órgãos governamentais buscam unificar as obrigações, padronizando sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição em nível nacional (CARVALHO 2017).

2.4. – DESAFIOS E BENEFÍCIOS DA IMPLEMENTAÇÃO DO ESOCIAL.

2.4.1- – Desafios SPED.

O eSocial faz parte desse grupo SPED, simbolizando um avanço significativo no gerenciamento de dados trabalhistas, previdenciários e fiscais no Brasil (BRASIL, Decreto nº 8.373/2014). Embora traga benefícios como a redução da burocracia e a melhoria na fiscalização, sua implementação exigiu muita atenção das empresas para garantir a conformidade e evitar penalidades (SILVA, 2023).

A adoção de práticas recomendadas, é fundamental para uma transição bem-sucedida para o novo sistema digital (GABRIEL, SILVA REZENDE 2016.).

Segundo Sousa et al. (2018), as empresas devem buscar seguir as determinações, que surgem para os desafios e tanto quanto para os benefícios. O projeto movimenta o país com inúmeros benefícios para o governo e contribuinte, pois a utilização da ferramenta de gestão atenderá com sucesso o envio de informação.

Em função das implementações as empresas possuem inúmeros desafios para uma serie de aplicações. Talvez a maior seja o custo na implantação, treinamento e operacionalização das ferramentas, e um dos principais obstáculos (AMORIM et al., 2023). Portanto, o e-social apresenta-se desafios e benefícios para as empresas, consequentemente, afetando as rotinas administrativas (TAMBUCCI, 2024). A redução dos custos operacionais a expansão da eficiência com a automatização coopera para a criação de um ambiente de empresarial mais transparente, integro e confiável (ZACARDO, 2023). As empresas que adotam a automatização estão mais projetadas para às mudanças nas exigências e obrigações perante as legalidades e regulatórias, atestando que estão sempre em concordância (AMORIM et al., 2023).

A longo prazo, isso melhorara na relação entre empregadores e empregados, pois garante que todas as obrigações trabalhistas estão sendo cumpridas de forma precisa e pontual. O aumento da satisfação e da confiança dos empregadores, contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável, positivo e produtivo, em resumo, a automatização dos dados do eSocial é uma estratégia que busca a essencialidade para as empresas melhorarem sua eficiência operacional e garantir a conformidade com as exigências legais (TAMBUCCI, 2024).

Segundo Amorim (2023), a criação e a implementação do eSocial ofereceu para as empresas vários benefícios. O sistema governamental apresentou inúmeros benefícios tanto quanto para a União e para os contribuintes, no entanto a utilização da ferramenta de gestão atende com sucesso à prestação de informações de forma eficaz na tecnologia e treinamentos

2.5– PRINCIPAIS LEIS E DECRETOS.

Listando abaixo, uma linha temporal com as principais leis trabalhistas no Brasil, desde a primeira que ocorreu no BRASIL. Lei n.º 3.274, de 15 de janeiro de 1919, destacando as que são relacionadas ao eSocial e à Saúde e Segurança no Trabalho (SST).

Leis essas que cobram e fazem o reconhecimento do controle dos riscos que lesam a estrutura da saúde física e mental do empregado, criando assim o bem-estar dos trabalhadores nas organizações.

2.5.1-Progressão das Normas Jurídicas: Linha do Tempo das Leis.

A trajetória da legislação trabalhista brasileira é marcada por marcos históricos que consolidaram direitos, regulamentações e ferramentas de controle. Desde o início do século XX, o país vem construindo um sistema cada vez mais estruturado e digitalizado. A seguir, destacam-se os principais marcos:

1919 – Lei nº 3.274: Primeira legislação sobre acidentes de trabalho, que introduziu a responsabilidade do empregador pela integridade física do trabalhador.

1934 – Criação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS): Instrumento que formaliza o vínculo empregatício e centraliza os registros da vida laboral do trabalhador.

1943 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): Unificou a legislação trabalhista brasileira, sendo até hoje a base do sistema jurídico que rege as relações de trabalho. É também o alicerce das diretrizes de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) e dos registros no eSocial.

1967 – Criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS): Estabelece proteção financeira ao trabalhador em casos de demissão sem justa causa e, atualmente, é um dos componentes integrados ao sistema do eSocial.

1977 – Lei nº 6.514: Introduziu as Normas Regulamentadoras (NRs), essenciais para a garantia de ambientes de trabalho seguros, e fundamentais na alimentação de dados do eSocial relacionados à SST.

1988 – Constituição Federal: Expandiu os direitos trabalhistas, consolidando garantias sociais que passaram a ser monitoradas e exigidas digitalmente por meio do eSocial.

2014 – Criação do eSocial: Um sistema digital que centraliza o envio de informações trabalhistas, fiscais e previdenciárias ao governo federal, promovendo transparência, controle e simplificação no cumprimento das obrigações.

2017 – Reforma Trabalhista: Reformulou diversas normas da CLT, trazendo maior flexibilidade nas relações de trabalho e novos formatos de contrato, como o trabalho intermitente, todos integráveis ao eSocial.

2020 – Portaria nº 1.419: Estabeleceu o cronograma de obrigatoriedade da adoção do eSocial por empresas, órgãos públicos e empregadores domésticos.

2021 – Consolidação das Normas Trabalhistas: Processo de modernização e simplificação da legislação, com reflexos diretos na forma como os dados são organizados e enviados ao eSocial.

Tabela 2 Explicação das Leis.

1. 1919: Lei nº 3.274 – Primeira Lei sobre Acidentes de Trabalho	Essa lei incorpora a atribuição do empregador em casos de acidentes de trabalho. Embora limitado, essa legislação começou sendo a base para o desenvolvimento de direitos relacionados à Saúde e Segurança no Trabalho (SST), que mais tarde seriam incorporados no sistema do eSocial. Fonte: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3724-15-janeiro-1919-571001-publicacaooriginal-94096-pl.html
1934: Desenvolvido a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)	Estabelecido pelo Decreto nº 21.175, a CTPS é indispensável para o trabalhador formal, proporcionando o registro adequado dos contratos de trabalho. Hoje, o eSocial digitaliza essa informação, integrando a CTPS eletrônica. Fonte: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d21175.htm
1943: Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)	Decreto-Lei nº 5.452 unificou toda a legislação trabalhista no Brasil, regulamentando as relações de trabalho. A CLT serve como a base jurídica para o envio de informações trabalhistas ao eSocial, especialmente na área de SST, incluindo a obrigatoriedade de monitoramento da saúde ocupacional dos trabalhadores. Fonte: https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/593916
1967: Lei nº 229 – Criação do Fundo de	O FGTS, gerido pelo eSocial, protege os trabalhadores em casos de demissão sem justa causa. O sistema centraliza o

Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)	envio das informações referentes ao FGTS, permitindo maior transparência e controle. Fonte: https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/103510/decreto-lei-229-67
1977: Lei nº 6.514 – Normas de SST	Essa lei reformou a CLT para incluir normas mais rigorosas sobre SST, obrigando as empresas a implementar políticas de segurança no trabalho. As Normas Regulamentadoras (NRs) derivadas dessa lei são diretamente integradas ao eSocial. Fonte: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs
1988: Constituição Federal – Expansão dos Direitos Trabalhistas	A Constituição de 1988 ampliou os direitos dos trabalhadores, como a licença maternidade e o 13º salário. Esses benefícios estão digitalizados e monitorados pelo eSocial, facilitando o controle e o cumprimento. Fonte: https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-artigo-7-da-constituicao-federal-de-1988-os-direitos-dos-trabalhadores-e-a-promocao-da-justica-social/1974819376
2014: Decreto nº 8.373 – Criação do eSocial	Esse decreto formalizou a criação do eSocial, um sistema para integrar e centralizar a escrituração digital de obrigações trabalhistas, fiscais e previdenciárias. O principal objetivo é reduzir a burocracia e aumentar a transparência. Fonte: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm
2017: Lei nº 13.467 – Reforma Trabalhista	A reforma flexibilizou diversos aspectos da legislação trabalhista. O eSocial foi adaptado para incluir novos tipos de contratos, como o trabalho intermitente, permitindo o envio digitalizado das obrigações associadas a esses novos regimes. Fonte: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm
2020: Portaria nº 1.419 – Cronograma de	Essa portaria estabeleceu prazos obrigatórios para as empresas implementarem o eSocial, dividindo o processo em

Implementação do eSocial.	fases. A obrigatoriedade inclui a gestão de SST, exigindo maior controle sobre os exames médicos e os riscos ocupacionais. Fonte: https://www.gov.br/esocial/pt-br/noticias/alteracao-no-cronograma-publicada-portaria-com-novas-datas-de-obrigatoriedade
2021: Consolidação de Normas Trabalhistas.	O Governo Federal consolidou diversas normas trabalhistas, simplificando e modernizando a legislação. O eSocial foi atualizado para refletir essas mudanças, integrando novos processos digitais que facilitam a adequação das empresas às exigências legais. Fonte: https://www.gov.br/planalto/pt-br/acompanhe-o-planalto/noticias/2021/11/governo-federal-simplifica-e-compila-normas-trabalhistas

2.6– SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO (SST).

2.6.1– Histórico da SST no Brasil.

Saúde e Segurança no Trabalho (SST) cobra o reconhecimento e controle dos riscos que lesam a saúde física e mental do empregado, elaborando assim o que é essencial do bem-estar dos trabalhadores nas organizações. A SST é controlada por normas e leis e diretrizes que se consolidam com as Leis de Trabalho (CLT) e as Normas de Regulamentadoras (NRs) Ministério do Trabalho, no Brasil. Segundo Monteiro (2010 p. 12), a criação das normas de SST foi e é crucial para a proteção e a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. ”

A história do SST no Brasil começou a ganhar forma no início do século XX em 1919, quando foi promulgada a primeira lei brasileira sobre acidentes de trabalho, a Lei nº 3.274, lei essa que foi um marco inicial para a regulamentação das condições de trabalho no país. Em 1934, no governo Getúlio Vargas, realiza a criação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), tornando-se obrigatória, sendo um documento essencial para formalização e realizações do trabalho e garantindo os direitos trabalhistas, incluindo aqueles relacionados à SST.

Em 1º de maio de 1943, através do Decreto de Lei nº 5.452, outro grande marco que também ocorreu no governo Vargas em que se publicou, novos direitos trabalhistas, incluindo normas de segurança e saúde no trabalho. A CLT foi um passo de proteção significativo para proteção dos trabalhadores brasileiros.

O Decreto nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919, estabeleceu que os empregadores são responsáveis por indenizar os trabalhadores ou suas famílias em caso de acidente de trabalho. A indenização por morte era equivalente a três anos de salário da vítima, e o mesmo valor era pago em caso de invalidez permanente.

Fonte - <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10747959/artigo-162-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>

As medidas implementadas por Vargas tiveram um impacto duradouro na legislação trabalhista brasileira e na promoção da SST. A CLT, em particular, continua sendo a base da legislação trabalhista no Brasil até hoje, com muitas atualizações e melhorias ao longo dos anos. Segundo Starling e Schwarcz (2011, p. X.), “a criação das leis que protege o trabalhador por Vargas, contendo a jornada de 08:00 horas, a regulamentação da mulher e do menor, e a criação da carteira de trabalho, foram e são fundamentais para a total proteção dos direitos dos trabalhadores.

As ações de Getúlio Vargas foram fundamentais para a evolução da SST no Brasil, estabelecendo um grande marco na proteção dos direitos dos trabalhadores e na promoção de ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis. Segundo José Augusto Ribeiro (2006), em sua obra *A Era Vargas*, o governo de Vargas consolidou direitos trabalhistas essenciais e estruturou mecanismos de proteção ao trabalhador. Além disso, Carvalho et al. (2014), no estudo *O Legado de Vargas no Brasil*, destacam que a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), do Ministério do Trabalho e da Justiça do Trabalho foram passos decisivos para a regulação das condições de trabalho e para a implementação de políticas voltadas à segurança e saúde ocupacional.

Ao criar cargos onde a função era chamada de agentes de segurança, posteriormente transformada em Engenheiros de Segurança do Trabalho, a política de Vargas sobre a Lei trabalhista foi inspirada no modelo europeu e visava controlar e proteger a massa de trabalhadores urbanos, especialmente aqueles ligados à crescente industrialização do país. Isso incluiu a implementação de normas de segurança e saúde no trabalho para melhorar as condições de trabalho e reduzir acidentes.

Fonte- <https://brasilecola.uol.com.br/historiab/consolidacao-das-leis-trabalhistas-na-era-vargas.htm>

O Monitoramento da Saúde do Trabalhador envolve informações referentes aos ASOs, como exame admissional, periódico, de mudança de função, de retorno ao trabalho, demissional, conforme exigido pela Norma Regulamentadora 7 (NR7) pelo PCMSO. Segundo

Souza e Santos (2021, p. 2), o PCMSO é de grande essencialidade para a prevenção de doenças ocupacionais e para promoções da saúde dos trabalhadores.

As Condições Ambientais do Trabalho são eventos para demonstrar os fatores de riscos e atividades, através do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA). De acordo com Ceratto (2023, p. 41), o PPRA é um programa que é obrigatório para que possa visar a redução dos trabalhadores e agentes físicos, químicos e biológicos.

As Regras Regulamentadoras (NRs) é um conjunto de ordens e procedimentos estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil, com o objetivo de garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores. Elas são complementares ao Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho) do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), conforme a redação dada pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977.

As NRs definem as obrigações dos empregadores e os direitos dos trabalhadores em relação à saúde e segurança no ambiente de trabalho. Elas abrangem diversas áreas e atividades econômicas, sendo classificadas em normas gerais, especiais e setoriais as primeiras NRs foram publicadas pela Portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978, e desde então, novas normas foram criadas e atualizadas para atender às necessidades e realidades do ambiente de trabalho.

Atualmente, existem 38 Normas Regulamentadoras (NRs), das quais 36 estão em vigor. Diversas dessas NRs são relevantes para a Segurança e Saúde no Trabalho (SST) e são integradas ao eSocial. Aqui estão algumas das principais NRs que se relacionam diretamente com o SST e o eSocial.

2.6.2- Normas Regulamentadoras (NRs) integradas ao eSocial:

Conformidade do eSocial com as Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde Ocupacional.

Tabela 3 – Principais Normas Regulamentadoras (NRs) e suas Aplicações no eSocial.

NR	Descrição	Detalhes Específicos	Relação com o eSocial
1	Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais	Define disposições gerais e orienta sobre o gerenciamento de riscos ocupacionais.	O eSocial exige o registro de ações de gerenciamento de riscos, garantindo conformidade com a lei. Fonte Oficial NR 1 - gov.br

6	Equipamento de Proteção Individual (EPI)	Estabelece as regras para fornecimento e uso de EPIs pelos trabalhadores.	No eSocial, o uso e controle de EPIs são registrados no evento S-2240 (Condições Ambientais). Fonte Oficial NR 6 - gov.br
7	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).	Define o monitoramento médico dos trabalhadores por meio de exames admissionais, periódicos e outros.	Os ASOs (Atestados de Saúde Ocupacional) são informados no evento S-2220 (Monitoramento de Saúde). Fonte Oficial NR 7 - gov.br
9	Avaliação e Controle das Exposições a Agentes Nocivos.	Regula a identificação e controle de agentes físicos, químicos e biológicos no ambiente de trabalho.	As exposições a agentes nocivos são registradas no evento S-2240 (Condições Ambientais). Fonte Oficial NR 9 - gov.br
15	Atividades e operações insalubres.	Estabelece as condições de insalubridade e os limites de tolerância para ambientes de trabalho.	Informações sobre insalubridade são reportadas para garantir o pagamento do adicional adequado. Fonte Oficial NR 15 - gov.br
16	Atividades e operações perigosas.	Define as condições de atividades perigosas, incluindo riscos de explosivos, eletricidade, entre outros.	O adicional de periculosidade e as atividades de risco são informadas no eSocial. Fonte Oficial NR 16 - gov.br
17	Ergonomia.	Estabelece parâmetros ergonômicos para adaptação das condições de trabalho aos trabalhadores.	Medidas ergonômicas adotadas pelas empresas podem ser registradas no eSocial. Fonte Oficial NR 17 - gov.br

18	Segurança no Trabalho na Indústria da Construção.	Regula medidas específicas de segurança para o setor da construção civil.	Informações sobre medidas de proteção nos canteiros de obras são registradas no eSocial. Fonte Oficial NR 18 - gov.br
-----------	---	---	---

FONTE: Adaptado pelo autor.

NR-1: Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

A NR-1 estabelece as disposições gerais aplicáveis a todas as Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no Brasil. Ela define a estrutura do gerenciamento de riscos ocupacionais, que abrange desde a identificação e avaliação de riscos até a implementação de medidas preventivas. No contexto do eSocial, a NR-1 é essencial para o registro das ações de prevenção e controle de riscos nos eventos obrigatórios, assegurando que a empresa esteja conforme as exigências legais.

NR-6: Equipamento de Proteção Individual (EPI).

A NR-6 trata da obrigatoriedade de fornecimento, uso e controle de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) pelos empregadores. No eSocial, os dados referentes à entrega, tipo e controle dos EPIs fornecidos aos trabalhadores devem ser registrados no evento de Condições Ambientais de Trabalho (S-2240), garantindo o monitoramento das condições de segurança no ambiente de trabalho e a proteção dos trabalhadores contra riscos específicos.

NR-7: Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

A NR-7 regulamenta a criação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), cujo objetivo é monitorar a saúde dos trabalhadores por meio de exames médicos periódicos, admissionais, de mudança de função, de retorno ao trabalho e demissionais. No eSocial, essas informações são registradas no evento S-2220 (Monitoramento da Saúde do Trabalhador), permitindo o acompanhamento da saúde ocupacional em tempo real e a conformidade com as exigências legais de saúde e segurança.

NR-9: Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos.

A NR-9 estabelece a necessidade de identificar, avaliar e controlar a exposição dos trabalhadores a agentes físicos, químicos e biológicos nocivos à saúde, por meio do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA). O eSocial exige que as empresas informem as condições ambientais de trabalho, incluindo os agentes nocivos, através do evento S-2240 (Condições Ambientais do Trabalho), assegurando que os riscos à saúde sejam monitorados e controlados adequadamente.

Tabela 4 – Atualizações das NRs 17, 18 e 31 no Contexto do eSocial.

NOVA NR17	ERGONOMIA	ESTÁ PASSANDO POR ADAPTAÇÕES E AINDA SERÁ PUBLICADA	AINDA SERÁ PUBLICADA (ESTÁ EM ANÁLISE)
NOVA NR18	CONDIÇÕES E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO	PORTARIA SEPRT Nº 3.733, DE 10/02/2020	PREVISTA PARA VIGORAR A PARTIR DE AGOSTO DE 2021
NOVA NR 31	SEGURANÇA E SAÚDE NA AGRICULTURA, PECUÁRIA, SILVICULTURA, EXPLORAÇÃO FLORESTAL E AGRICULTURA	AINDA SERÁ PUBLICADA, NÃO TEM DATA MARCADA	AINDA SERÁ PUBLICADA (ESTÁ EM ANÁLISE)

<https://checklistfacil.com/blog/normas->

NR-15: Atividades e Operações Insalubres.

A NR-15 trata das atividades e operações consideradas insalubres, ou seja, aquelas que expõem os trabalhadores a condições prejudiciais à saúde acima dos limites de tolerância estabelecidos. No eSocial, as informações sobre a insalubridade das atividades, bem como as medidas de controle e proteção adotadas, devem ser registradas, assegurando a correta remuneração do adicional de insalubridade e a conformidade com a legislação trabalhista.

NR-16: Atividades e Operações Perigosas.

A NR-16 regulamenta as atividades e operações perigosas, que expõem os trabalhadores a riscos elevados, como explosivos, inflamáveis, energia elétrica, radiação e outros agentes perigosos. As empresas devem registrar no eSocial as atividades classificadas como perigosas e as medidas de segurança adotadas, garantindo que os trabalhadores sejam devidamente compensados com o adicional de periculosidade e que a empresa esteja cumprindo as normas de segurança.

NR-17: Ergonomia.

A NR-17 estabelece parâmetros para a adaptação das condições de trabalho às características físicas e psicológicas dos trabalhadores, visando promover o conforto, a segurança e o desempenho eficiente. No eSocial, as informações relacionadas às medidas ergonômicas adotadas pelas empresas devem ser registradas, garantindo que o ambiente de trabalho seja projetado para minimizar os riscos ergonômicos e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores.

NR-18: Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção.

A NR-18 estabelece diretrizes para a implementação de medidas de controle e sistemas preventivos voltados à segurança no ambiente de trabalho no setor da construção civil. As empresas da construção devem registrar no eSocial as condições de segurança dos canteiros de obras, as medidas de proteção adotadas e as capacitações fornecidas aos trabalhadores, garantindo a conformidade com as normas de SST no setor.

O artigo 162, tem como objetivo principal assegurar que todas as empresas executem com a obrigação os serviços especializados em segurança e medicina do trabalho, de conforme as normas do Ministério do Trabalho (MT).

Fonte - Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977

Conforme as medidas implementadas por Vargas, houve um impacto duradouro na legislação trabalhista brasileira e na promoção da SST. A CLT, em particular, continua sendo a base da legislação trabalhista no Brasil até hoje, com muitas atualizações e melhorias ao longo dos anos.

As ações de Getúlio Vargas realmente foram fundamentais para a evolução da SST no Brasil, estabelecendo um grande marco na proteção dos direitos dos trabalhadores e na promoção de ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis.

Conforme Ângela Maria de Castro Gomes: Em seu trabalho, Gomes explora as tensões e dimensões do trabalhismo no Brasil, destacando a influência do modelo europeu e a centralização das políticas trabalhistas durante o governo Vargas (GOMES, 1987, p. XX).

Segundo Marco Antônio Oliveira (1990). No livro *Política trabalhista e relações de trabalho no Brasil: da era Vargas ao governo FHC*", Oliveira discute a evolução das políticas trabalhistas no Brasil, incluindo a inspiração europeia e a implementação de normas de segurança e saúde no trabalho.

Segundo Druck e Maeno (2011), se destaca uma preocupação com as condições de trabalho e suas implicações para a saúde dos trabalhadores. Druck foca na precarização do trabalho e na necessidade de políticas públicas robustas, enquanto Maeno defende uma abordagem integrada que considere tanto os aspectos físicos quanto os psicossociais do trabalho. Ambos destacam a importância de proteger os trabalhadores em ambientes de trabalho desafiadores.

Segundo Luiz Alfredo Scienza e Vitor Araújo Filgueiras, enfatiza a implementação de normas de SST e a necessidade de uma cultura de prevenção nas empresas, enquanto Filgueiras analisa como mudanças nas leis trabalhistas podem impactar a segurança no trabalho (SCIENZA; FILGUEIRAS, 2017). Ambos concordam que a segurança dos trabalhadores depende de uma estrutura normativa sólida e de uma fiscalização rigorosa.

Segundo Bensoussan e Albieri (2020), também salientam a importância das práticas robustas de SST e a educação contínua, alinhando-se com a visão de Scienza (2019), sobre a necessidade de uma cultura de prevenção e atualização das normas de segurança.

2.7– A IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL E SEUS IMPACTOS PARA A GESTÃO DO SST.

Em caso de um acidente de trabalho, a empresa deve comunicar o ocorrido ao eSocial em um prazo de até um dia após o ocorrido, sendo informado e enviado diretamente ao sistema para que seja distribuído ao INSS para as devidas providências necessárias, para a concessão do empregado para no auxílio-doença.

Com a publicação da portaria nº 1.419 de 2020: as empresas precisam-se atentar aos prazos. E essa mudança impactou diretamente os escritórios e empresas ao se adaptar as novas regras, aos ajustes e realidades inovadoras.

Esses processos passam a garantir a conformidade com os novos requisitos legais. Segundo José Eymard Loguecio et al. (2021), a mudança de cronograma é obrigatória pela implementação e simplificação do eSocial, que deve ser publicada em breve”.

A Consolidação de Normas Trabalhistas em 2021 simplificou e modernizou a legislação trabalhista, proporcionando a adaptação das empresas, às novas exigências. Porém para os escritórios de contabilidade, isso significou a necessidade de uma atualização e constante treinamento para lidar com as mudanças da legislação. A proposta desconectada a realidade da demanda atual de enfrentamento das medidas de crise econômica e sanitária, com o fim de garantir empregos e renda a população; o moderno que não inova apenas beneficia as empresas (LOGUERCIO et al., 2021, p. XX).

As normas criadas por Getúlio Vargas tiveram impacto assim criando novas medidas de: Criação de cargos de agentes de segurança e engenheiros de segurança do trabalho, inspirados no modelo europeu, estabeleceu uma base sólida para a SST no Brasil. A CLT continua sendo a espinha dorsal da legislação trabalhista, com atualizações que refletem as necessidades modernas de segurança e saúde no trabalho.

2.7.1- Principais Eventos do eSocial Relacionados à SST: Comunicação e Monitoramento.

Principais Eventos do eSocial Relacionados à SST: Comunicação e Monitoramento.

S-2210	Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT)
S-2220	Monitoramento da Saúde do Trabalhador (ASO)
S-2240	Condições Ambientais de Trabalho – Fatores de Risco

Fonte: Receita Federal do Brasil. Cartilha do eSocial.

- S-2210 - Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Esse evento é para comunicar ao eSocial a ocorrência de um acidente de trabalho, incluindo acidentes típicos de trajetos e doenças ocupacionais. Deve ser reportado até um dia após o ocorrido, garantindo que as informações rapidamente disponibilizadas ao INSS, o mais rápido possível para se tomar providências. As informações incluídas: dados do trabalhador; nome, CPF, etc., detalhes do acidente (data, hora, local e tipo do acidente). A descrição das circunstâncias do acidente. Informações sobre o atendimento médico recebido. Os dados do responsável pelo preenchimento do CAT. Segundo Eder Santos (2023, p. 23.), “ a comunicação do eSocial é rápido e eficiente para se tratar dos acidentes de trabalho, sendo assim essencial para garantir os direitos dos trabalhadores e a transparência nas relações trabalhistas.

- S-2220 - Monitoramento da Saúde do Trabalhador (ASO): Esse evento registra informações dos atestados de saúde ocupacionais (ASO), inclui exames admissionais, periódicos, de mudança de função, retorno ao trabalho e demissionais. O objetivo é monitorar a saúde dos trabalhadores assim garantindo que eles estejam aptos para desempenhar suas devidas funções. Informações que são enviadas ao eSocial: Dados do trabalhador; Nome, Cpf, ect, detalhes do acidente. Tipo de exame realizado (admissional, periódico, mudança de função, retorno ao trabalho, demissional). Data do exame. Resultado do exame (apto ou inapto). Informações sobre o médico responsável pelo exame. Detalhes sobre as condições de saúde do trabalhador e eventuais recomendações. Renata Heidtmann Bemvenuti (2020) destaca que o “monitoramento deve ser continuo a saúde dos trabalhadores é essencial para a prevenção de doenças ocupacionais e para promoção de um ambiente de trabalho mais saudável.

- S-2240 - Condições Ambientais do Trabalho – Esse evento declara sobre as as condições do ambiente do trabalho e os agentes nocivos aos quais os trabalhadores estão expostos, conforme os programas de prevenção dos riscos ambientais (PPRA), tendo como objetivo, identificar e monitorar os riscos ambientais no local de trabalho para garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores. Informações que são enviadas ao eSocial: Dados do trabalhador; Nome, Cpf, ect. Descrição das atividades realizadas pelo trabalhador. Identificação dos agentes nocivos presentes no ambiente de trabalho (físicos, químicos e biológicos). Intensidade e concentração dos agentes nocivos. Informações sobre o responsável pelo preenchimento do evento. A identificação e o monitoramento dos riscos ambientais são totalmente cruciais para a proteção dos trabalhadores e para as legalidades com as normas do SST (MARIQUITO, 2019, p. XX).

Esses eventos são para garantir as conformidades com as normas de SST e para promover um ambiente de trabalho seguro e saudável.

2.8- DESAFIOS DA IMPLEMENTAÇÃO DO ESOCIAL.

2.8.1- Desafios: Adaptação aos novos processos digitais, necessidade de investimento em tecnologia e treinamento, e a complexidade de integrar novos sistemas.

A implementação do eSocial apresenta vários desafios para as empresas, incluindo adaptação aos novos processos digitais. As empresas precisam ajustar seus processos internos para se alinhar às novas exigências digitais do eSocial (AMORIM ET. AL, 2023).

Investimento em Tecnologia e Treinamento: é necessário investir em novas tecnologias e capacitar os funcionários para utilizar o sistema de forma eficaz (DALLABONA & VIGARANI, 2024).

Complexidade na Integração de Sistemas: Integrar o eSocial com os sistemas internos da empresa pode ser complexo e exigir um planejamento detalhado. (FEITOSA ET AL., 2019).

Rigor na Transmissão das Informações: a precisão e a pontualidade na transmissão das informações são cruciais para evitar penalidades (AMORIM ET AL., 2023).

2.8.2 – Benefícios da Implementação do eSocial.

Benefícios: maior transparência, controle e eficiência operacional, além de uma redução potencial nos riscos e acidentes de trabalho (AMORIM ET AL., 2023).

Maior transparência e controle: o eSocial centraliza e unifica o envio de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais, proporcionando uma gestão mais transparente e eficiente (SILVA & BRANDÃO, 2019).

Redução de custos operacionais: a automatização dos dados reduz a necessidade de inserção manual de informações, diminuindo os custos operacionais (MARTINS ET AL., 2012).

Eficiência operacional: com a automatização, os funcionários podem se concentrar em tarefas mais estratégicas, aumentando a eficiência operacional (FEITOSA ET AL., 2019).

Conformidade com as Exigências Legais: o eSocial ajuda as empresas a manterem-se em conformidade com as exigências legais, evitando multas e penalidades (AMORIM ET AL., 2023).

Melhoria na Relação Empregador-Empregado: a precisão no cumprimento das obrigações trabalhistas pode aumentar a satisfação e a confiança dos empregados, contribuindo para um ambiente de trabalho mais positivo e produtivo. (SILVA & BRANDÃO, 2019).

2.9 – CONTRIBUIÇÕES DE ESTUDOS E AUTORES SOBRE O ESOCIAL.

2.9.1 Análise de Autores sobre Desafios e Benefícios do eSocial.

Segundo Nibo (2014), embora o eSocial tenha como objetivo reduzir a burocracia e facilitar os processos, na execução exige grande atenção da administração das empresas no

Brasil. Essa complexidade adicional deve à necessidade de adaptação aos novos processos digitais e ao rigor na transmissão das informações.

Segundo Soloaga (2023), a fiscalização e o cruzamento de informações no ambiente virtual tornaram-se mais assertivos, obrigando as empresas a prestar informações corretas e atualizações no prazo certo, sob pena de multas.

A forma de pensamentos de Nibo (2014) e Soloaga (2023) são semelhantes, pois ambos enfatizam que o objetivo do eSocial é simplificar os processos e reduzir a burocracia. A implementação traz desafios a transição e implica uma complexidade adicional na administração das empresas, exigindo maior rigor e precisão na gestão das informações.

Segundo Carvalho e Pimentel (2020, p.12) mostraram que o eSocial as informações são fornecidas em apoio de diversos arquivos que integram dados de eventos trabalhistas, fiscais e previdenciários conforme estabelecido pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014. Janeiro de 2018 se deu início a obrigatoriedade no Sistema Público de Escrituração Digital (eSocial) relatando informações sobre vínculos trabalhistas, contribuições previdenciárias e folha de pagamento garantindo maior transparência e eficiência na gestão de dados trabalhistas (BRASIL, 2014).

Conforme Ciambroni et al. (2016), o eSocial possui uma contribuição para uma fiscalização muito mais eficiente devido ao cruzamento de dados e informações anexadas aos arquivos transmitidos.

Segundo Gabriel, Silva e Rezende (2016) apontam cinco passos essenciais para a adaptação ao eSocial: planejamento do projeto, diagnóstico do cenário, adesão às normas trabalhistas e previdenciárias, revisão dos processos e políticas de RH, e saneamento dos dados. Como processos fundamentais esses são para garantir que as empresas fiquem em total conformidade com as regras do eSocial e evitem deliberações. Eles sugerem um processo estruturado para a adaptação, enfatizam a importância de garantir que as empresas estejam em conformidade com o critério do eSocial e evitem deliberações (GABRIEL; SILVA; REZENDE, 2016, p. 17).

Além disso, Schuh e Krein (2023) ressaltam que os empregadores têm a obrigação de gerenciar todos os riscos ocupacionais relacionados à SST e de enviar essas informações para o eSocial. A legalidade dos envios das obrigações é essencial para distanciar as punições impostas pelo governo federal. Salientam a obrigação dos empregadores de controlar todos os riscos ocupacionais relacionados à Saúde e Segurança no Trabalho (SST) e de enviar essas informações para o eSocial.

Ambos os autores concordam que a adaptação ao eSocial é crucial para evitar penalidades, conforme Gabriel, Silva e Rezende (2018) focam em um processo estruturado de adaptação, segundo Schuh e Krein (2020), enfatizam a gestão de riscos ocupacionais e a clareza no envio das informações.

2.10- PERSPECTIVAS ADICIONAIS SOBRE O ESOCIAL.

Segundo Araújo (2019), o eSocial é uma ferramenta eficiente para simplificar e unificar o envio de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais. Ele argumenta que o sistema reduz a burocracia e aumenta a transparência, facilitando o cumprimento das obrigações legais pelas empresas. Além disso, ao centralizar essas informações, o eSocial melhora o monitoramento das obrigações legais, diferenciando-se do sistema anterior, onde os dados eram enviados separadamente para diferentes órgãos governamentais.

Conforme Canovas e Santos (2021), o eSocial aprimora a gestão das informações e assegura maior conformidade com as normas trabalhistas, além de promover uma integração mais eficaz entre os setores das empresas. Comparado aos métodos tradicionais, o sistema digital reduz erros e retrabalho, proporcionando maior segurança e confiabilidade nos dados.

Souza (2021) discute os desafios e benefícios que o eSocial traz para o ambiente contábil, apontando que a ferramenta exige atualização constante dos profissionais da área, mas também representa uma oportunidade para modernizar processos e aumentar a eficiência. Ele compara o impacto do sistema com outras inovações tecnológicas no setor contábil, sugerindo que, apesar dos desafios iniciais, o eSocial pode levar a uma melhoria significativa na qualidade e precisão das informações contábeis.

Para Gomes (2014), a influência do modelo europeu nas políticas trabalhistas brasileiras destaca a centralização dessas políticas durante o governo Vargas. Oliveira (1990) discute a evolução das políticas trabalhistas no Brasil, com foco na implementação de normas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST). Druck e Maeno (2011) enfatizam a precarização das condições de trabalho e a necessidade de políticas públicas robustas para proteger a saúde dos trabalhadores. Scienza e Filgueiras (2017) ressaltam a importância de uma cultura de prevenção e a fiscalização rigorosa para garantir a segurança e proteção no ambiente de trabalho.

Essas contribuições ajudam a compreender o contexto histórico, os impactos e as necessidades de políticas eficazes na implementação e fiscalização das normas trabalhistas e de segurança no Brasil (Nascimento, 2020; Barreira & Jackson Filho, 2009). Esses pontos evidenciam como a implementação do eSocial e as medidas históricas de SST impactam a

gestão de segurança e saúde no trabalho nos escritórios de contabilidade em Mato Grosso (DENK et al., 2017).

O mundo das relações trabalhistas passa por uma grande revolução com a implantação de uma nova forma de registro de eventos trabalhistas, previdenciários e tributários por meio do eSocial. O sistema, desenvolvido por diversos órgãos e instituições, visa simplificar o cumprimento das obrigações, garantir direitos trabalhistas e previdenciários e melhorar as informações disponíveis aos órgãos públicos (Nascimento, 2020). Ele é fruto do trabalho articulado entre MTb, RFB, INSS, SPREV e Caixa, representando o Conselho Curador do FGTS (DENK et al., 2017).

O objetivo do eSocial é tratar informações relativas ao trabalho e às condições contratuais, garantindo maior transparência e segurança no cumprimento das obrigações legais. Para tanto, segue os leiautes definidos na legislação e o Manual de Orientação do eSocial (MOS) (Barreira & Jackson Filho, 2009), abordando aspectos amplos das relações trabalhistas que vão além da mera existência de vínculo empregatício.

3. – METODOLOGIA DA PESQUISA.

A metodologia de pesquisa é uma parte fundamental de qualquer trabalho acadêmico. Conforme Gil (2008), a metodologia de pesquisa refere-se ao conjunto de métodos e técnicas utilizados em uma pesquisa científica para obter e analisar dados necessários. Para Gil, a escolha da metodologia adequada é crucial para a validade e a credibilidade dos resultados. Conforme Marconi e Lakatos (2003), a metodologia de pesquisa é definida como "o conjunto de técnicas e processos sistematizados que são empregados pela ciência para a construção do conhecimento". Eles destacam a relevância de seguir um rigor metodológico para assegurar que as conclusões do estudo sejam baseadas em dados a evidenciar científicas e não em suposições ou preconceitos.

3.1- TIPOLOGIA DA PESQUISA.

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica exploratória, buscando proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito. Este tipo de pesquisa é adequado para entender os desafios e benefícios do eSocial, bem como as políticas de SST. Segundo Sellitz et al. (1965), estudos exploratórios permitem que o pesquisador desenvolva uma visão mais clara do fenômeno estudado, facilitando a formulação de hipóteses e a realização de pesquisas mais estruturadas.

O presente estudo busca compreender os desafios enfrentados pelos escritórios de contabilidade no estado de Mato Grosso na adaptação ao eSocial, especialmente na gestão dos eventos de Segurança e Saúde no Trabalho (SST). A crescente digitalização dos processos contábeis e fiscais exige um alto grau de adequação das empresas às novas regras (AMORIM et al., 2023), tornando fundamental a análise dos impactos dessa transformação.

O objetivo geral deste trabalho é identificar e analisar os principais desafios enfrentados pelos escritórios de contabilidade na implementação do eSocial, com enfoque nos eventos relacionados ao SST. Segundo Feitosa, Andrade e Sousa (2019), a padronização e integração dos dados são essenciais para garantir a transparência das informações fiscais e trabalhistas.

Para alcançar esse objetivo, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: avaliar a percepção dos profissionais contábeis sobre o eSocial, identificando os benefícios e dificuldades que enfrentam na sua aplicação (CARVALHO & PIMENTEL, 2020).

Examinar a eficiência no cruzamento de dados no sistema eSocial, verificando a consistência das informações e os impactos na gestão contábil (SCHUH & KREIN, 2023).

Analisar os impactos do eSocial na rotina dos escritórios contábeis, explorando as mudanças necessárias para adaptação e os possíveis ganhos em eficiência e organização (GABRIEL, SILVA & REZENDE, 2016).

Investigar a ocorrência de penalidades e notificações recebidas por empresas devido a falhas no envio de informações ao eSocial, considerando os critérios de fiscalização digital (SOLOAGA, 2023).

De acordo com Denk, Silva e Andrade (2017), a automatização de dados do eSocial facilita o cumprimento das normas trabalhistas, reduzindo erros operacionais e promovendo maior conformidade entre empresas e órgãos reguladores. No entanto, as dificuldades de adaptação ainda são evidentes, exigindo capacitação profissional e investimento em tecnologia (SILVA & BRANDÃO, 2019).

Com a realização desta pesquisa, espera-se fornecer subsídios teóricos e práticos para contabilistas e gestores aprimorarem a utilização do eSocial e seus eventos relacionados ao SST, contribuindo para um ambiente empresarial mais seguro, eficiente e alinhado às exigências legais.

Revisão Bibliográfica: utiliza-se a revisão para fundamentar teoricamente o estudo, com base em livros, artigos acadêmicos, legislações e documentos oficiais (CAVALCANTE & OLIVEIRA, 2020).

Análise documental: inclui a análise de documentos internos das empresas, como relatórios de conformidade e registros de SST (SCIELO BRASIL, 2022).

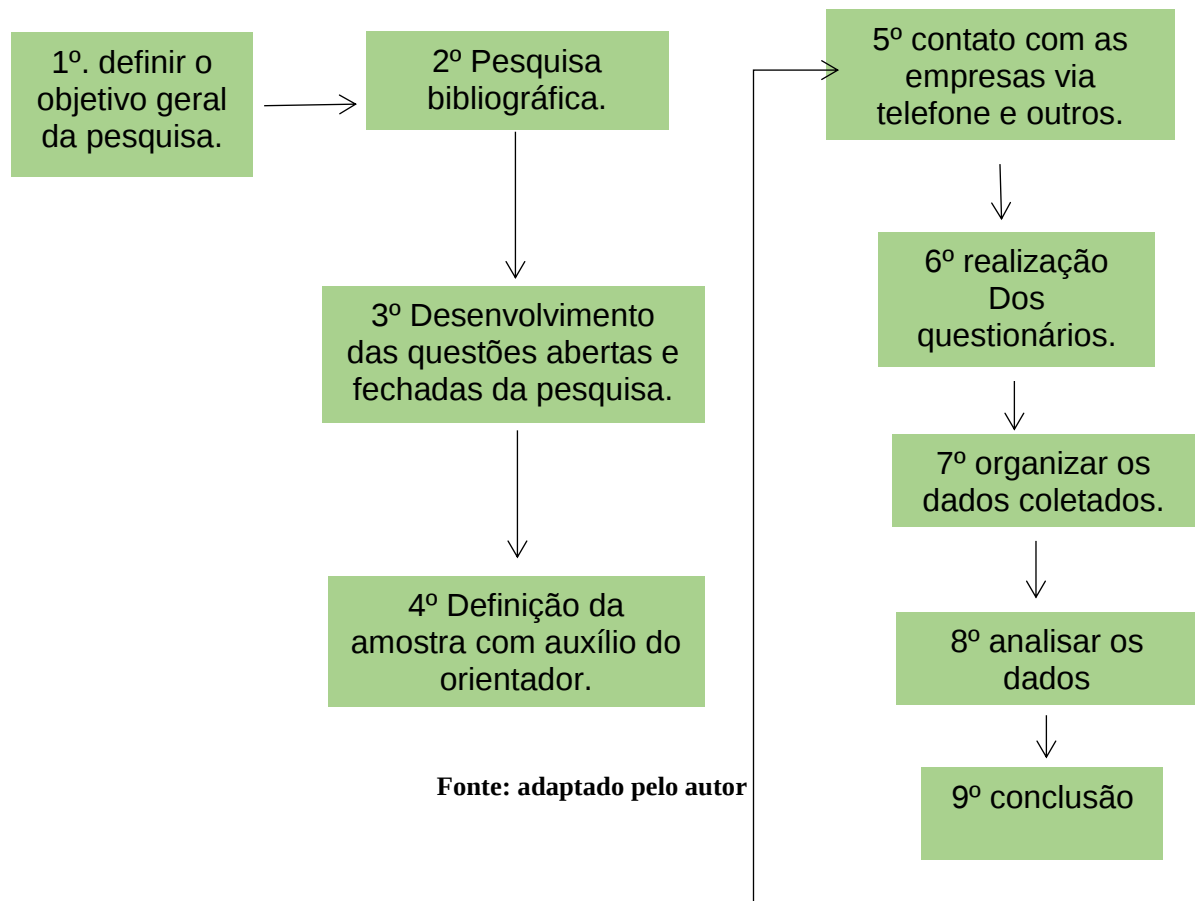
Pesquisa quantitativa: aplicação de questionários para coletar dados quantitativos sobre a percepção dos impactos do eSocial, SPED e SST ESOCIAL, SPED E SST (SOUSA ET AL., 2021).

A tipologia da pesquisa adotada nesse estudo que é abrangente e adequada para alcançar os objetivos propostos. Os métodos exploratórios juntamente com abordagens qualitativas e quantitativas, permite uma análise e robusta da implementação e dos impactos do eSocial e SST nas empresas. Esta abordagem metodológica garante a validade e a confiabilidade dos resultados, contribuindo significativamente para o conhecimento científico na área de gestão empresarial e segurança do trabalho.

3.2 ESTUDO DE CASO.

Aplicou-se questionário adaptado direcionado a escritórios de contabilidade em Mato Grosso, considerando, os principais desafios enfrentados pelos profissionais ao se adaptarem à implementação da Gestão do SST (Segurança e Saúde no Trabalho) no eSocial, principalmente, em relação à forma e responsabilidade no envio desses eventos. As respostas foram captadas pelo formulário “*Google Forms*” e tabuladas para discussão dos resultados. Segue abaixo fluxograma contemplando a linha temporal da pesquisa.

Figura 2 - Fluxograma das etapas da pesquisa exploratória.



3.3 – POPULAÇÃO E AMOSTRA.

O público-alvo dessa pesquisa são os profissionais de escritório de contabilidade que exercem atividades ligadas ao departamento de pessoal dos escritórios localizados no estado de Mato Grosso. Esses profissionais responderam ao questionário adaptado com quinze perguntas fechadas. O questionário foi estruturado para coletar informações relevantes sobre a amostra pesquisada e sua representatividade no estudo. A amostra da pesquisa foi formada por 41 profissionais que responderam voluntariamente ao questionário aplicado entre os dias 15 de abril de 2025 e 6 de junho de 2025, por meio da plataforma Google Forms. O instrumento de coleta foi estruturado com 14 perguntas fechadas e teve como objetivo reunir dados atualizados e representativos sobre a realidade enfrentada por esses profissionais.

Na primeira parte do questionário, há uma questão inicial que trata do termo de consentimento, garantindo que os participantes concordem voluntariamente com a participação na pesquisa.

A segunda parte contém duas perguntas sobre a caracterização da população pesquisada, incluindo a localização do escritório e o cargo ocupado pelo profissional.

Na terceira parte, são abordadas questões demográficas e estruturais, como o tamanho da equipe do Departamento Pessoal e a responsabilidade do escritório na gestão dos eventos SST (Segurança e Saúde no Trabalho) no eSocial.

A quarta parte investiga os desafios enfrentados na implementação da Gestão do SST, permitindo que os participantes selecionem múltiplas alternativas conforme suas experiências. Na quinta seção, há questões sobre a percepção dos clientes em relação à fase SST do eSocial, explorando resistência, dificuldades e impactos sobre a rotina de trabalho. A sexta parte do questionário trata da capacitação dos profissionais para lidar com as novas exigências do eSocial, incluindo treinamentos e suporte adicional aos clientes.

A sétima seção busca avaliar a eficiência percebida na gestão dos eventos SST e o impacto da implementação na análise de atestados médicos. Por fim, há um bloco de perguntas sobre multas e notificações recebidas por clientes devido a falhas no envio de informações, investigando os desafios regulatórios enfrentados. O questionário foi aplicado através da ferramenta tecnológica Google Forms. Os resultados da pesquisa foram tabulados para interpretação e análise dos dados, permitindo uma visão clara sobre a representatividade da amostra e os impactos da adaptação ao eSocial.

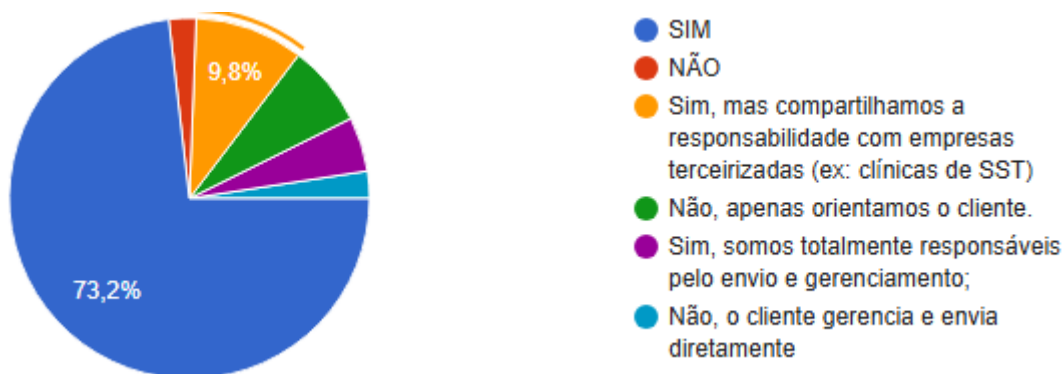
4. DISCUSSÕES E RESULTADOS.

4.1 Apresentação dos Resultados.

Para a realização da pesquisa exploratória, foi elaborado um questionário (vide apêndice) contendo quatorze questões adaptadas para obter informações relevantes sobre a população e amostra do estudo. O questionário foi desenvolvido utilizando a ferramenta de formulários do Google Forms, garantindo praticidade na coleta de dados. A pesquisa teve como foco os profissionais de escritórios de contabilidade do estado de Mato Grosso que atuam no departamento pessoal.

O formulário foi distribuído diretamente aos participantes e, até a data de fechamento da pesquisa, foram obtidas 41 respostas, proporcionando uma visão representativa da amostra analisada. Os dados coletados foram organizados e tabulados para interpretação e análise, permitindo compreender as características da população pesquisada e os desafios enfrentados pelos escritórios de contabilidade no contexto do eSocial.

Gráfico 1 – Para participar desta pesquisa, é necessário que você concorde com o termo de consentimento discriminado acima. Você concorda em participar?



Fonte: Gráfico adaptado pelo autor.

Apresentado gráfico acima ilustrando a distribuição percentual das respostas dos participantes da pesquisa. Os entrevistados

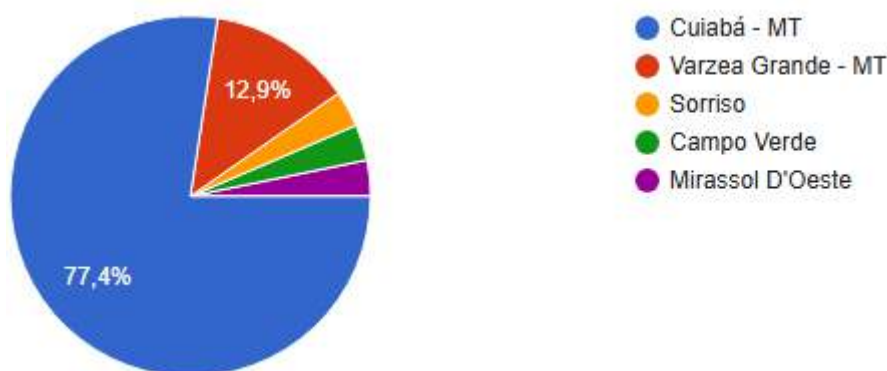
Para participar desta pesquisa, é necessário que você concorde com o termo de consentimento discriminado acima. Você concorda em participar?

. Os resultados evidenciam que a maioria dos respondentes, 73,2%, declarou que sim, realiza esse serviço, evidenciando a forte participação dos escritórios na gestão fiscal de seus clientes.

Por outro lado, 9,8% afirmaram que compartilham a responsabilidade com empresas terceirizadas, como clínicas de SST; 7,3% dos entrevistados relataram que não realizam o envio diretamente, mas somente orientam o cliente, fornecendo suporte para que ele cumpra suas obrigações. Além disso, 4,9% afirmaram serem totalmente responsáveis pelo envio e gerenciamento, assumindo integralmente essa função.

Já 2,4% dos participantes informaram que não prestam esse serviço, deixando toda a responsabilidade para o cliente, enquanto outros 2,4% declararam que o cliente gerencia e envia diretamente suas obrigações, sem intervenção do escritório contábil. Esses dados refletem a diversidade dos modelos de atuação no setor, desde escritórios que assumem integralmente a gestão fiscal até aqueles que somente orientam ou deixam a responsabilidade para o cliente. A seguir, apresenta-se um gráfico abaixo ilustrando a distribuição percentual das respostas dos participantes da pesquisa.

Gráfico 2. Localização dos escritórios de contabilidade participantes da pesquisa.

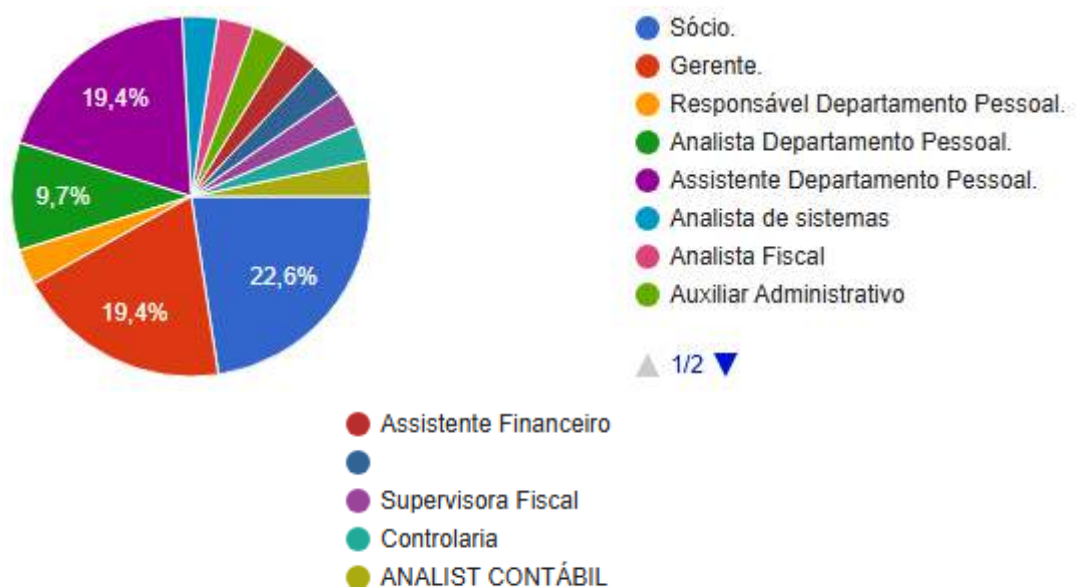


Fonte: Gráfico adaptado pelo autor.

Na **segunda questão** da pesquisa, foi apresentado gráfico acima ilustrando a distribuição percentual das respostas dos participantes da pesquisa. Os entrevistados foram questionados sobre a localidade dos escritórios de contabilidade. Os resultados indicam que a maioria dos respondentes, 77,4%, declarou estar sediada em Cuiabá-MT, reforçando a predominância da capital mato-grossense como um polo contábil na região. Em seguida, 12,9% afirmaram que seu escritório está localizado em Várzea Grande-MT, cidade onde que também concentra atividades contábeis relevantes.

Além disso, 3,2% dos participantes relataram ter seus escritórios em Sorriso-MT, Campo Verde -MT e Mirassol D'Oeste - MT, evidenciando a distribuição do setor em diferentes municípios do estado. Esses dados contribuem para uma melhor compreensão da atuação contábil na região e podem embasar estudos mais aprofundados sobre o setor.

Gráfico 3 – Cargo ocupado pelos profissionais entrevistados.

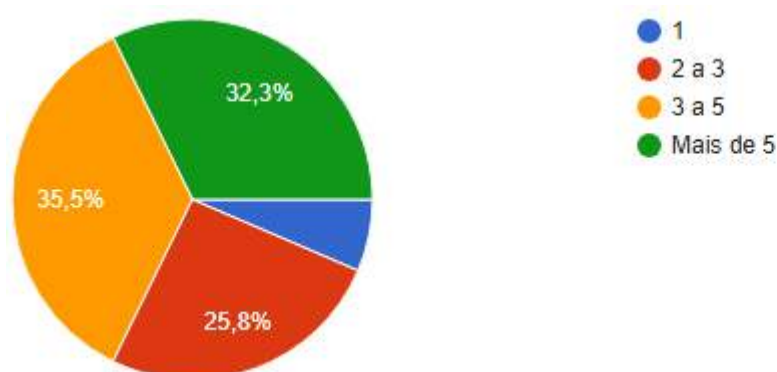


Fonte: Gráfico adaptado pelo autor.

Na **terceira questão**, foi apresentado gráfico acima ilustrando a distribuição percentual das respostas dos participantes da pesquisa. Os entrevistados foram perguntados sobre o cargo que ocupam no escritório de contabilidade. Os resultados demonstram que 22,6% ocupam a posição de sócio, seguido por 19,4% que são gerentes e assistentes de Departamento Pessoal, destacando a importância dessas funções na gestão das empresas contábeis.

Além disso, 9,7% atuam como analistas de Departamento Pessoal, enquanto outros cargos, como responsável pelo Departamento Pessoal, analista de sistemas, analista fiscal, assistente financeiro, supervisora fiscal, controlador (a) e analista contábil, aparecem com 3,2% cada. Os dados evidenciam uma diversidade de cargos dentro dos escritórios contábeis, com uma predominância de funções ligadas à gestão e ao Departamento Pessoal.

Gráfico 4 – Tamanho da equipe do Departamento Pessoal nos escritórios pesquisados.



Fonte: Gráfico adaptado pelo autor.

Na **quarta questão**, foi apresentado gráfico acima ilustrando a distribuição percentual das respostas dos participantes da pesquisa. Os entrevistados foram questionados sobre quantas pessoas compõem a equipe do Departamento Pessoal. Os resultados revelam que 6,5% indicaram ter apenas 1 pessoa na equipe; 25,8% afirmaram contar com 2 a 3 pessoas; 35,5% relataram ter entre 3 a 5 integrantes; e 32,3% informaram possuir mais de 5 pessoas em sua equipe, apresenta-se um gráfico abaixo ilustrando a distribuição percentual das respostas dos participantes da pesquisa.

Gráfico 5 – Responsabilidade dos escritórios pelo envio de informações do eSocial.

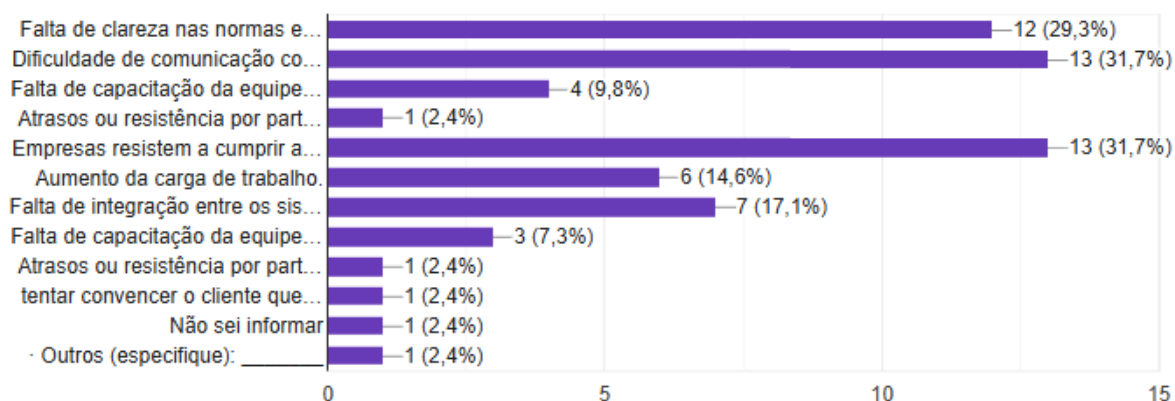


Fonte: Gráfico adaptado pelo autor.

Na **quinta questão**, foi apresentado gráfico acima ilustrando a distribuição percentual das respostas dos participantes da pesquisa. Os entrevistados foram perguntados sobre a responsabilidade do escritório de contabilidade no envio e gerenciamento dos eventos de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no eSocial. Os resultados indicam que 32,3% afirmaram ser totalmente responsáveis pelo envio e gerenciamento; 19,4% disseram compartilhar essa responsabilidade com empresas terceirizadas; 25,8% informaram que a responsabilidade cabe exclusivamente a essas empresas (como clínicas); 2,4% relataram que apenas orientam o

cliente; 3,2% afirmaram que o próprio cliente gerencia e envia diretamente; e 3,2% declararam não saber, por atuarem em outro departamento.

Gráfico 6 – Principais desafios enfrentados na implementação do SST.



Fonte: Gráfico adaptado pelo autor.

Na **sexta questão**, foi apresentado gráfico acima ilustrando a distribuição percentual das respostas dos participantes da pesquisa. Os entrevistados foram questionados sobre os principais desafios enfrentados ao se adaptarem à implementação da Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SST).

A pesquisa identificou os principais desafios enfrentados pelos escritórios contábeis na implementação de processos relacionados ao eSocial. Os resultados revelam que 31,7% dos entrevistados apontaram dificuldade de comunicação com a equipe como um dos principais desafios, assim como a resistência das empresas em cumprir as normas, também mencionada por 31,7% dos participantes.

Além disso, 29,3% dos respondentes destacaram a falta de clareza nas normas e procedimentos, evidenciando a necessidade de melhores diretrizes e suporte técnico. Outros desafios incluem o aumento da carga de trabalho (14,6%), a falta de integração entre sistemas (17,1%) e a falta de capacitação da equipe gestora (9,8%), aspectos que impactam diretamente na adaptação dos escritórios às novas exigências do eSocial.

Embora em menor escala, foram relatados obstáculos como atrasos ou resistência por parte da equipe (2,4%), dificuldades para convencer clientes da importância do processo (2,4%) e incerteza sobre os desafios enfrentados (2,4%). Outros desafios adicionais foram mencionados por 2,4% dos entrevistados na categoria "Outros".

Gráfico 7 – Reação dos clientes à fase de SST do eSocial.



Fonte: Gráfico adaptado pelo autor.

Na **sétima questão**, foi apresentado gráfico acima ilustrando a distribuição percentual das respostas dos participantes da pesquisa. Os entrevistados foram questionados sobre como os clientes do escritório reagiram à implementação da fase de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) do eSocial e se houve resistência ou dificuldades por parte deles.

A pesquisa revelou as diferentes reações dos clientes diante da implementação do eSocial nos escritórios de contabilidade. 19,5% dos entrevistados afirmaram que seus clientes reagiram bem e se adaptaram rapidamente às novas exigências. No entanto, o maior grupo, 43,9%, mencionou que, apesar da resistência inicial, os clientes conseguiram compreender a necessidade da adaptação ao sistema.

Ainda assim, 31,7% dos participantes relataram que seus clientes continuam enfrentando dificuldades para cumprir as exigências do eSocial, demonstrando que o processo de adequação ainda não está completo para muitas empresas. Um pequeno percentual, 2,4%, indicou que houve muita resistência e falta de cooperação por parte dos clientes, dificultando a implementação.

Além disso, 2,4% afirmaram que os clientes não souberam ou não quiseram participar do processo, enquanto outros 2,4% declararam que não souberam informar sobre a reação dos clientes.

Os dados demonstram que, embora a maioria dos clientes tenha conseguido se adaptar, muitos ainda apresentam dificuldades ou resistências no cumprimento das exigências do eSocial, reforçando a necessidade de suporte e treinamento contínuo.

Gráfico 8 – Percepção sobre a adequação às normas trabalhistas e previdenciárias.

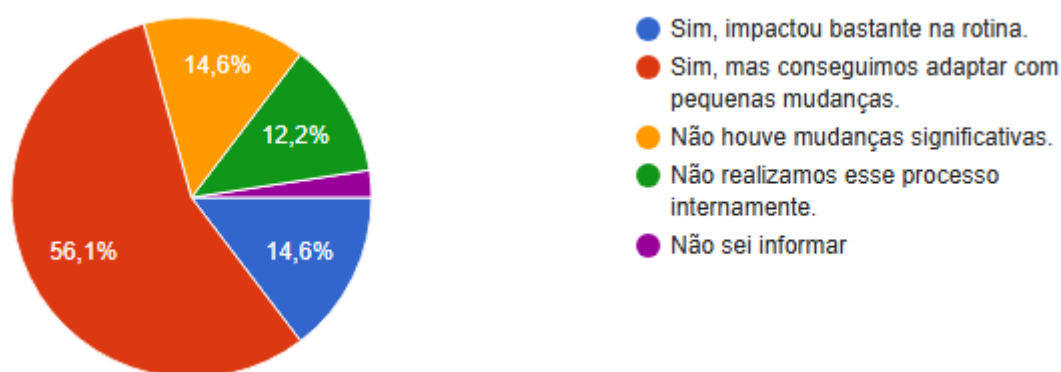


Fonte: Gráfico adaptado pelo autor.

Na **oitava questão**, foi apresentado gráfico acima ilustrando a distribuição percentual das respostas dos participantes da pesquisa. Os entrevistados foram questionados sobre como o escritório recebeu as novidades sobre o SST psicossocial, um conjunto de ações voltadas à promoção da saúde mental dos trabalhadores.

A pesquisa revelou que os entrevistados foram questionados sobre como o escritório recebeu as novidades sobre o SST psicossocial, um conjunto de ações voltadas à promoção da saúde mental dos trabalhadores. Os resultados revelam que 29,3% afirmaram já estarem atentos ao tema e iniciaram orientações aos clientes; 41,5% relataram ter recebido a novidade com cautela, buscando entender melhor antes de agir; 14,6% informaram que ainda estão se inteirando sobre o assunto; 4,9% declararam não ter conhecimento sobre essa exigência; 7,3% consideraram que esse aspecto deve ser tratado de forma diferenciada (informação a ser complementada, se necessário); e 2,4% disseram não saber informar.

Gráfico 9 – Capacitação dos profissionais para lidar com o eSocial.



Fonte: Gráfico adaptado pelo autor.

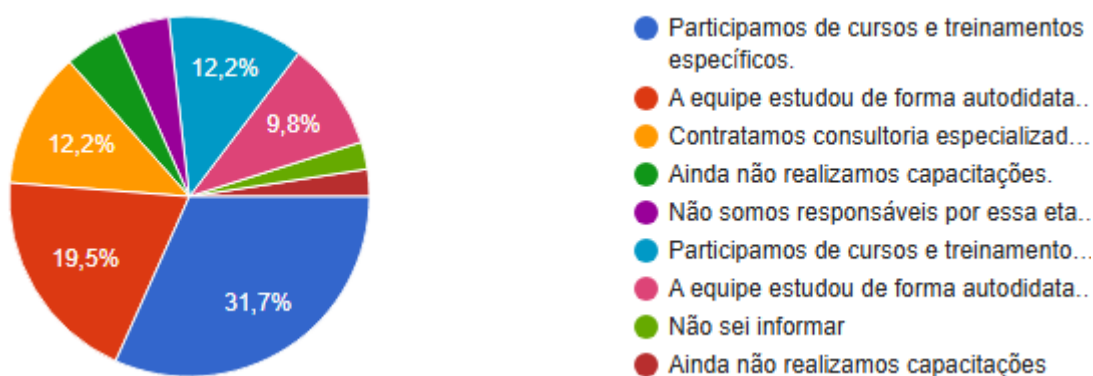
Na **nona questão**, foi apresentado gráfico acima ilustrando a distribuição percentual das respostas dos participantes da pesquisa. Os entrevistados foram questionados se a rotina dos eventos de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no eSocial exigiu mudanças no fluxo de trabalho diário dos contadores.

A pesquisa analisou o impacto dos eventos do eSocial na rotina dos escritórios de contabilidade. Os resultados evidenciam que 14,6% dos entrevistados afirmaram que a implementação impactou significativamente suas rotinas, exigindo mudanças mais complexas nos processos. No entanto, a maioria, 56,1%, relatou que houve impacto, mas conseguiram se adaptar com pequenas mudanças, indicando um ajuste moderado sem grandes dificuldades.

Além disso, 14,6% dos respondentes declararam que não houve mudanças significativas, sugerindo que alguns escritórios já estavam preparados para essa transição. Outros 12,2% indicaram que não realizam esse processo internamente, possivelmente terceirizando essa responsabilidade.

Por fim, 2,4% dos participantes não souberam informar-se sobre o impacto da implementação, o que pode indicar falta de envolvimento direto ou conhecimento sobre os efeitos do eSocial na rotina diária dos escritórios.

Gráfico 10 – Impacto do eSocial na rotina dos escritórios contábeis.



Fonte: Gráfico adaptado pelo autor.

Na **décima questão**, foi apresentado gráfico acima ilustrando a distribuição percentual das respostas dos participantes da pesquisa. Os entrevistados foram questionados sobre como a equipe do escritório foi capacitada para lidar com os eventos de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no eSocial e se houve necessidade de treinamentos.

A pesquisa revelou como os escritórios de contabilidade se prepararam para lidar com as exigências do eSocial. Os resultados evidenciam que 31,7% dos entrevistados participaram de cursos e treinamentos específicos, demonstrando um esforço ativo na capacitação da equipe.

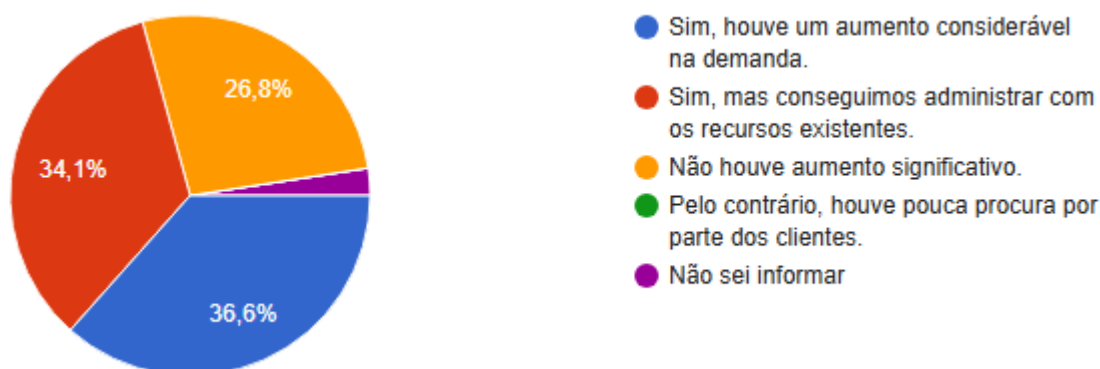
Além disso, 19,5% afirmaram que estudaram de forma autônoma, buscando conhecimento por conta própria.

Outra parcela, 12,2%, optou por contratar consultoria especializada, garantindo suporte técnico para a adaptação ao sistema. No entanto, 4,9% dos respondentes declararam que ainda não realizaram capacitações, o que pode indicar desafios na implementação.

Além disso, 4,9% afirmaram que não são responsáveis por essa etapa, possivelmente por delegarem essa função a terceiros. Os Outros 9,8% mencionaram que estudaram de forma autônoma, reforçando a busca por aprendizado independente.

Por fim, 2,4% dos entrevistados não souberam informar sobre a capacitação da equipe, enquanto outros 2,4% declararam que ainda não realizaram capacitações, evidenciando que alguns escritórios ainda precisam se preparar melhor para atender às exigências do eSocial.

Gráfico 11 – Aumento na demanda por suporte e orientação dos clientes.



Fonte: Gráfico adaptado pelo autor.

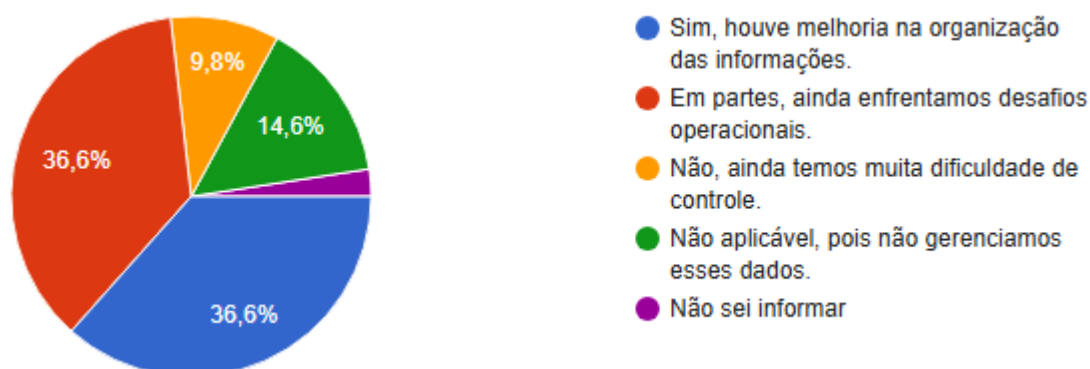
Na **décima primeira** questão, foi apresentado gráfico acima ilustrando a distribuição percentual das respostas dos participantes da pesquisa. Os entrevistados foram questionados sobre se houve aumento na demanda de suporte e orientação para os clientes devido aos eventos de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no eSocial.

A pesquisa analisou o impacto da implementação do eSocial na demanda por suporte e orientação dos clientes nos escritórios de contabilidade. Os resultados evidenciam que 36,6% dos entrevistados afirmaram que houve um aumento considerável na demanda, indicando que muitos buscaram muitos clientes mais informações e suporte para se adaptar às novas exigências.

Além disso, 34,1% relataram que houve aumento na demanda, mas conseguiram administrar com os recursos existentes, demonstrando que, apesar do crescimento na procura, os escritórios conseguiram se ajustar sem grandes dificuldades.

Por outro lado, 26,8% dos respondentes afirmaram que não houve aumento significativo, sugerindo que alguns clientes já estavam preparados para a transição. Nenhum entrevistado mencionou que houve pouca procura por parte dos clientes, enquanto 2,4% declararam que não souberam informar sobre o impacto na demanda.

Gráfico 12 – Eficiência na gestão das informações trabalhistas pelo eSocial.



Fonte: Gráfico adaptado pelo autor.

Na **décima segunda** questão, foi apresentado gráfico acima ilustrando a distribuição percentual das respostas dos participantes da pesquisa. Os entrevistados foram questionados se o escritório percebeu maior eficiência na gestão das informações relacionadas a eventos de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) dos clientes.

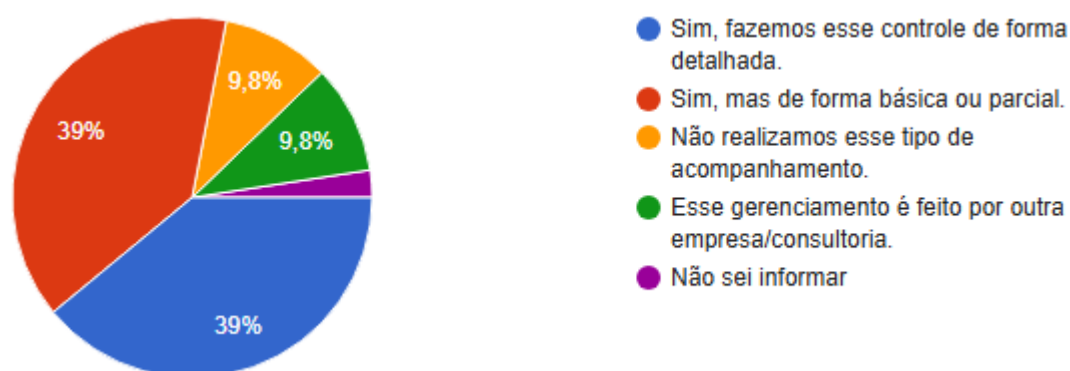
A pesquisa analisou a percepção dos escritórios de contabilidade sobre a organização das informações após a implementação do eSocial. Os resultados evidenciam que 36,6% dos entrevistados afirmaram que houve melhoria na organização das informações, indicando avanços na gestão dos dados.

Por outro lado, 36,6% relataram que ainda enfrentam desafios operacionais, demonstrando que, apesar das melhorias, há obstáculos a serem superados para garantir uma gestão mais eficiente.

Além disso, 9,8% dos participantes declararam que ainda têm muita dificuldade de controle sobre essas informações, enquanto 14,6% indicaram que essa questão não se aplica, pois, seus escritórios não gerenciam esses dados diretamente.

Por fim, 2,4% dos entrevistados mencionaram que não souberam informar sobre o impacto na organização das informações.

Gráfico 13 – Gerenciamento analítico de atestados médicos.



Fonte: Gráfico adaptado pelo autor.

Na **décima terceira** foi apresentado gráfico acima ilustrando a distribuição percentual das respostas dos participantes da pesquisa.

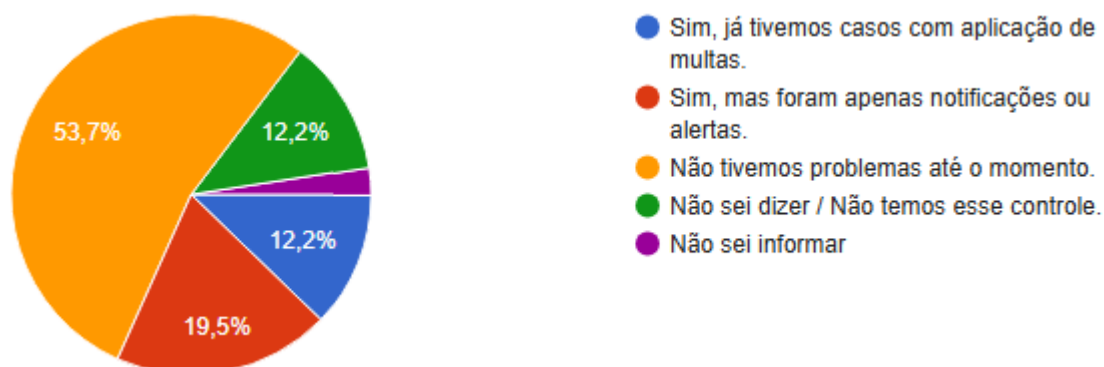
Os entrevistados foram questionados se o escritório percebeu maior eficiência na gestão das informações relacionadas a eventos de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) dos clientes.

A pesquisa analisou como os escritórios de contabilidade gerenciam o controle de informações relacionadas ao eSocial. Os resultados evidenciam que 39% dos entrevistados afirmaram que fazem esse controle detalhadamente, garantindo um acompanhamento preciso dos dados.

Além disso, 39% relataram que realizam o controle de forma básica ou parcial, indicando que, embora monitorem as informações, podem não ter um sistema totalmente estruturado para essa gestão.

Por outro lado, 9,8% dos respondentes declararam que não realizam esse tipo de acompanhamento, enquanto outros 9,8% afirmaram que esse gerenciamento é feito por outra empresa ou consultoria, terceirizando essa responsabilidade. Por fim, 2,4% dos entrevistados mencionaram que não souberam informar sobre esse controle, o que pode indicar falta de envolvimento direto na gestão dessas informações.

Gráfico 14 – Incidência de multas e notificações por falhas no envio de dados.



Fonte: Gráfico adaptado pelo autor.

Na **última questão**, foi apresentado gráfico acima ilustrando a distribuição percentual das respostas dos participantes da pesquisa. Os entrevistados foram questionados sobre a percepção de eficiência na gestão das informações relacionadas aos eventos de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) dos clientes.

A pesquisa analisou a ocorrência de problemas relacionados ao eSocial nos escritórios de contabilidade. Os resultados evidenciam que 12,2% dos entrevistados afirmaram que já tiveram casos com aplicação de multas, indicando que algumas empresas enfrentaram penalidades por descumprimento das exigências.

Além disso, 19,5% relataram que receberam somente notificações ou alerta, sem a imposição de multas, mas ainda assim precisaram ajustar seus processos para evitar futuras penalidades.

Por outro lado, a maioria dos respondentes, 53,7%, declarou que não teve problemas até o momento, sugerindo que esses escritórios conseguiram se adaptar corretamente às exigências do eSocial.

Já 12,2% afirmaram que não sabem dizer ou não têm controle sobre essa questão, o que pode indicar falta de acompanhamento interno sobre possíveis notificações ou multas. Por fim, 2,4% dos entrevistados mencionaram que não souberam informar sobre o impacto do eSocial nesse aspecto.

4.2 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.

A partir dos resultados, é possível listar as principais dificuldades que os escritórios de contabilidade vêm enfrentando no uso do eSocial.

Em sua grande parte, são sócios ou gerentes, o que poderia explicar o não tão distante envolvimento deles com a gestão do eSocial. É notável também a preocupação desses profissionais em cumprir as obrigações trabalhistas ou fiscais no decorrer da administração das empresas.

Quanto à aceitação, a maioria dos respondentes que utiliza controle de eSocial teve uma reação positiva após a mudança. 43,9% dos clientes não viram necessidades na adaptação, porém concordaram depois que a mudança era necessária. Por outro lado, 31,7% ainda não conseguem suprir todas as exigências e precisam de auxílio constante por parte dos escritórios contábeis. Somente 19,5% adaptaram-se com o novo sistema logo que implementado e uma pequena amostra de 2,4% foi resistente e/ou teve falta de cooperatividade.

Outra conclusão que a pesquisa trouxe foi a capacitação das equipes como a mais adaptativa do processo. Com 31,7% dos profissionais que fizeram cursos e 19,5% do grupo que se utilizou do ensino autodidata. Entretanto, 4,9% dos pesquisados apontaram não ter feito quaisquer cursos, o que pode esconder um problema em relação ao atendimento dos requisitos legais.

A pesquisa também identificou a capacitação das equipes como um fator fundamental no processo de adaptação. 31,7% dos profissionais participaram de cursos específicos, enquanto 19,5% buscaram conhecimento de forma de forma autônoma. No entanto, 4,9% ainda não realizaram treinamentos, o que pode representar um risco para o cumprimento adequado das exigências legais.

Outro aspecto relevante foi a organização das informações após a implementação do eSocial. 36,6% dos entrevistados relataram melhorias na gestão dos dados, enquanto 36,6% ainda enfrentam desafios operacionais. Além disso, 9,8% afirmaram ter dificuldades

significativas no controle dessas informações, evidenciando que a transição para um modelo automatizado ainda não está completamente consolidada.

A pesquisa também revelou que o aumento na demanda por suporte foi percebido por 36,6% dos escritórios, enquanto 34,1% conseguiram administrar esse crescimento sem grandes dificuldades. Em contrapartida, 26,8% afirmaram que não houve aumento significativo na procura por orientação.

Por fim, a análise das penalidades e notificações relacionadas ao eSocial mostrou que 12,2% dos escritórios já tiveram casos de multas aplicadas, enquanto 19,5% receberam somente notificações ou alerta. No entanto, a maioria (53,7%) não enfrentou problemas até o momento, indicando que muitos profissionais conseguiram se adaptar corretamente às exigências.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

A implementação do eSocial SST no setor contábil de Mato Grosso evidencia uma transformação digital em curso, marcada por desafios técnicos, operacionais e culturais. Entre os dias **15 de abril de 2025 e 01 de junho de 2025**, os dados coletados demonstraram um cenário de grande diversidade. Os dados demonstram um cenário de grande diversidade: 32,3% dos escritórios assumem integralmente a responsabilidade pelo envio das informações ao eSocial, enquanto 25,8% delegam essa tarefa a empresas terceirizadas e 19,4% adotam um modelo de responsabilidade compartilhada. Essa pluralidade operacional reforça a ausência de padronização e contribui para insegurança jurídica e riscos de não conformidade.

Adicionalmente, um aspecto preocupante é a baixa adesão à capacitação técnica: apenas 31,7% dos profissionais participaram de treinamentos específicos sobre o tema, evidenciando uma fragilidade na preparação dos escritórios frente às exigências legais.

Apesar disso, há sinais claros de adaptação: mais de 70% dos entrevistados relataram a realização de ajustes organizacionais, com reestruturação de fluxos, fortalecimento da comunicação com os clientes e incorporação gradual das rotinas do eSocial SST o que aponta para um processo de amadurecimento e evolução digital no setor.

Para que o eSocial atinja plenamente seu potencial como instrumento de transparência e governança, é imperativo que os escritórios invistam no fortalecimento da cultura digital, na padronização dos processos internos, na qualificação contínua das equipes e em políticas sólidas de gestão da informação. A excelência profissional contábil passa, agora, pela capacidade de integrar tecnologia, responsabilidade e inovação consolidando um novo patamar de qualidade nas relações de trabalho no Brasil.

O eSocial SST representa muito mais do que uma exigência legal: é um marco estratégico na transformação digital da contabilidade brasileira. A análise dos escritórios de contabilidade em Mato Grosso evidencia tanto avanços quanto fragilidades no processo de

implementação desde a diversidade nos modelos de responsabilidade até a carência de padronização e capacitação técnica.

Mais do que uma obrigação legal, o eSocial SST é uma oportunidade estratégica para evolução da contabilidade brasileira. Ele representa um ponto de inflexão: do modelo reativo e documental para uma atuação proativa, digital e integrada à realidade do século 21. A excelência profissional, nesse novo contexto, não será medida apenas pela conformidade fiscal, mas pela capacidade de inovar, adaptar e liderar processos com segurança, competência e visão de futuro. A contabilidade que abraça a transformação digital não apenas sobrevive ela se posiciona como protagonista no fortalecimento das relações de trabalho no Brasil.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, A. Sistema Público de Escrituração Digital: fundamentos e aplicação prática. São Paulo: Atlas, 2012.

AMORIM, D. A.; PEREIRA, M. V. M.; GONÇALVES, L. A. Desafios e benefícios da implantação do eSocial. Revista GETEC, 2023.

BARBOSA VIEIRA, A. Transformação digital na contabilidade e impactos empresariais. [S.l.]: Editora XYZ, 2023.

BARREIRA, M.; JACKSON FILHO, J. Fiscalização e políticas de SST no Brasil. [S.l.]: Editora XYZ, 2009.

BEUREN, R. Metodologia da pesquisa aplicada à contabilidade e administração. São Paulo: Atlas, 2013.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 6 out. 1988.

BRASIL. Decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007. Institui o Sistema Público de Escrituração Digital – SPED. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23 jan. 2007.

BRASIL. Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 dez. 2014.

BRASIL. Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Altera o Capítulo V do Título II da CLT, relativo à segurança e medicina do trabalho. Disponível em: <<https://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 1 jul. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a CLT — Reforma Trabalhista. Disponível em: <<https://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 1 jul. 2025.

BRASIL. Portaria nº 1.065, de 23 de setembro de 2019. Dispõe sobre a emissão da Carteira de Trabalho e Previdência Social em meio eletrônico. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 set. 2019.

CAMPOS, J.; OLIVEIRA, T. Revisão bibliográfica na pesquisa científica. Revista Brasileira de Métodos de Pesquisa, 2020.

CASARIN, F.; CASARIN, M. Pesquisa exploratória e sua aplicabilidade em estudos científicos. [S.l.]: Editora XYZ, 2012.

CASTRO, M. A. Transformação digital e conformidade empresarial: desafios e impactos. [S.l.]: Editora XYZ, 2019.

DALLABONA, L.; VIGARANI, R. Treinamento e tecnologia na adaptação ao eSocial. Revista de Gestão Empresarial, 2024.

DENK, R.; SILVA, L.; ANDRADE, T. Impactos do eSocial e da SST nas empresas brasileiras. [S.l.]: Editora ABC, 2017.

FEITOSA, P.; ANDRADE, R.; SOUSA, J. Integração de sistemas e desafios do eSocial. Revista Contábil & Gestão, 2019.

GABRIEL, M.; SILVA, A.; REZENDE, J. Manual do eSocial: guia prático para empresas e contadores. [S.l.]: Receita Legal, 2016.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas, 2008.

HOFFMANN JARDIM DA SILVA, L. O novo paradigma da contabilidade digital: adaptação e inovação. [S.l.]: Editora ABC, 2023.

JANINI, F. SPED – Sistema Público de Escrituração Digital: impactos na contabilidade brasileira. Revista Contábil, v. 15, n. 3, 2014.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. Fundamentos de metodologia científica. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, A.; SOUZA, R.; ALMEIDA, J. Redução de custos operacionais com a digitalização de processos fiscais. Revista de Administração Pública, 2012.

MIRANDA, C.; OLIVEIRA, R. Estudos de caso na contabilidade aplicada ao eSocial. [S.l.]: Editora XYZ, 2023.

NASCIMENTO, P. Contexto histórico da SST e do eSocial no Brasil. [S.l.]: Editora XYZ, 2020.

OLIVEIRA, M.; SANTOS, T. A evolução do SPED e suas influências na gestão tributária. Revista de Gestão Digital, 2023.

SCIELO BRASIL. Análise documental na pesquisa científica. Biblioteca Virtual SciELO, 2022. Disponível em: <<https://www.scielo.org>>. Acesso em: 1 jul. 2025.

SOUZA, M.; FERREIRA, J.; LIMA, R. Pesquisa quantitativa e análise de dados aplicados ao eSocial. Revista Científica Multidisciplinar, 2021.

STARLING, H.; SCHWARCZ, L. História do Brasil: as reformas trabalhistas na era Vargas. São Paulo: Companhia das Letras, 2023.

TAMBUCCI, R. Impactos da automatização nos processos administrativos das empresas brasileiras. [S.l.]: Editora XYZ, 2024.

TOLEDO, J.; TRETER, M. A evolução da contabilidade digital e seus desafios. Revista de Contabilidade Digital, v. 18, n. 2, 2020.

ZACARDO, F. A automatização e seus impactos na transparência das informações empresariais. Revista de Tecnologia e Gestão, 2023.

7. APÊNDICE – QUESTIONÁRIO APLICADO NO ESTUDO DE CASO.

Em qual cidade do estado de Mato Grosso seu escritório está localizado?

☐ Cuiabá – MT, ☐ Várzea Grande – MT, ☐ Outros: _____

2. Qual o seu cargo no escritório?

☐ Sócio, ☐ Gerente, ☐ Responsável pelo Departamento Pessoal, ☐ Analista de Departamento Pessoal, ☐ Assistente de Departamento Pessoal, ☐ Outros: _____

3. Quantas pessoas compõem a equipe do Departamento Pessoal?

☐ 1, ☐ 2 a 3, ☐ 3 a 5, ☐ Mais de 5

4. O escritório de contabilidade é responsável pelo envio e gerenciamento dos eventos de SST (Segurança e Saúde no Trabalho) no eSocial?

☐ Sim, somos totalmente responsáveis pelo envio e gerenciamento.

☐ Sim, mas compartilhamos a responsabilidade com empresas terceirizadas (ex: clínicas de SST).

☐ Não, a responsabilidade cabe a empresas terceirizadas (ex: clínicas de SST).

☐ Não, apenas orientamos o cliente.

☐ Não, o cliente gerencia e envia diretamente.

5. Quais foram os principais desafios enfrentados ao se adaptarem à implementação da Gestão do SST (Segurança e Saúde no Trabalho)? (Você pode selecionar mais de uma alternativa.)

☐ Falta de clareza nas normas e prazos

☐ Dificuldade de comunicação com os clientes

☐ Falta de capacitação da equipe interna

☐ Atrasos ou resistência por parte de clínicas ou empresas de SST

☐ Empresas resistem a cumprir a legislação de saúde e segurança do trabalho (LTCAT, PGR,...)

☐ Aumento da carga de trabalho

☐ Falta de integração entre os sistemas utilizados

6. Houve resistência ou dificuldades por parte dos clientes na implementação da fase de SST do eSocial?

☐ Reagiram bem e se adaptaram rapidamente.

☐ Demonstraram resistência no início, mas depois compreenderam.

☐ Ainda apresentam dificuldades em cumprir as exigências.

☐ Houve muita resistência e falta de cooperação.

☐ Não souberam ou não quiseram participar do processo.

☐ Outros: _____

7. Quais foram as principais dificuldades enfrentadas na implementação da fase de SST do eSocial? (Você pode selecionar mais de uma alternativa.)() Falta de entendimento dos clientes sobre as exigências

- () Dificuldade na adequação dos processos internos
- () Resistência à mudança por parte das empresas
- () Problemas técnicos com sistemas e integração de dados
- () Pouca capacitação dos envolvidos na área.

8. Como seu escritório recebeu a notícia sobre o SST psicossocial?

(SST Psicossocial refere-se à promoção da saúde mental dos trabalhadores.)

- () Já estávamos atentos e iniciamos orientações aos clientes.
- () Recebemos com cautela e buscamos entender melhor antes de agir.
- () Ainda estamos nos informando sobre o tema.
- () Não temos conhecimento sobre essa exigência.
- () Consideramos que esse aspecto deve ser tratado apenas pelas clínicas especializadas.
- () Outros: _____

9. Impacto dos eventos de SST do eSocial na rotina dos contabilistas

A rotina de SST eSocial exigiu mudanças no fluxo de trabalho diário dos contabilistas?

- () Sim, impactou bastante na rotina.
- () Sim, mas conseguimos adaptar com pequenas mudanças.
- () Não houve mudanças significativas.
- () Não realizamos esse processo internamente.
- () Outros: _____

10. Treinamento da equipe para lidar com os eventos de SST no eSocial

Como sua equipe foi capacitada para gerenciar os eventos de SST do eSocial?

- () Participamos de cursos e treinamentos específicos.
- () A equipe estudou de forma autodidata (materiais, vídeos, etc.).
- () Contratamos consultoria especializada para orientação.
- () Ainda não realizamos capacitações.
- () Não somos responsáveis por essa etapa.
- () Outros: _____

11. Aumento na demanda por suporte e orientação dos clientes

Houve um aumento na busca por suporte e orientação por parte dos clientes em relação aos eventos de SST no eSocial?

- () Sim, houve um aumento considerável na demanda.
- () Sim, mas conseguimos administrar com os recursos existentes.
- () Não houve aumento significativo.
- () Pelo contrário, houve pouca procura por parte dos clientes.
- () Outros: _____

12. Eficiência na gestão das informações de SST para clientes

Como você avalia a organização das informações relacionadas aos eventos de SST para seus clientes?

- ☐ Sim, houve melhoria na organização das informações.
- ☐ Em partes, ainda enfrentamos desafios operacionais.
- ☐ Não, ainda temos muita dificuldade de controle.
- ☐ Não aplicável, pois não gerenciamos esses dados.
- ☐ Outros: _____

13. Gestão analítica de atestados médicos

O escritório realiza o gerenciamento analítico dos atestados médicos (CID, tempo de afastamento etc.)?

- ☐ Sim, fazemos esse controle de forma detalhada.
- ☐ Sim, mas de forma básica ou parcial.
- ☐ Não realizamos esse tipo de acompanhamento.
- ☐ Esse gerenciamento é feito por outra empresa/consultoria.
- ☐ Outros: _____

14. Multas ou notificações por falhas no envio das informações de SST via e-Social

Já houve casos de clientes que receberam multas ou notificações por falhas no envio das informações de SST via eSocial?

- ☐ Sim, já tivemos casos com aplicação de multas.
- ☐ Sim, mas foram apenas notificações ou alertas.
- ☐ Não tivemos problemas até o momento.
- ☐ Não sei dizer / Não temos esse controle.
- ☐ Outros: _____